

## Pengaruh Kepemimpinan Otoriter dan Komitmen terhadap Loyalitas Kinerja Humas Kepolisian pada Institusi Polda Bali

I Dewa Nyoman Usadha<sup>1\*</sup>, I Putu Nadiyah<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Mahendradatta, Indonesia

Corresponding Author: [mahausadha888@gmail.com](mailto:mahausadha888@gmail.com)<sup>1\*</sup>

### Article History

Received : 19-07-2024

Revised : 11-08-2024

Accepted : 20-08-2024

**Keywords:** *Authoritarian Leadership; Commitment; Loyalty*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan otoriter dan komitmen terhadap loyalitas pegawai humas Polda Bali. Sampel penelitian ini adalah 45 orang yang ada di Polda Bali. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pengambilan data dilakukan dengan cara observasi dan kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) pengaruh Kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha level yang telah ditentukan ( $0,001 \leq 0,05$ ), sehingga hipotesis pertama (H1) diterima, (2) Komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha level yang telah ditentukan ( $0,000 \leq 0,05$ ) menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) dapat diterima.

Kepemimpinan otoriter dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas terlihat bahwa kontribusi antara Kepemimpinan otoriter dan komitmen terhadap loyalitas kinerja adalah sebesar 67,6%, sementara 32,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini menandakan bahwa Kepemimpinan otoriter dan komitmen merupakan dua faktor yang sangat mempengaruhi loyalitas kinerja secara signifikan.

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of authoritarian leadership and commitment on the loyalty of public relations employees of the Bali Police. The sample of this study is 45 people in the Bali Police. The type of research used is quantitative. Data collection was carried out by observation and questionnaires. The instruments used in this study are validity test, reliability test, classical assumption test.*

*The results of this study show that (1) the influence of authoritarian leadership has a positive and significant influence on loyalty with a significance value smaller than the predetermined alpha level ( $0.001 \leq 0.05$ ), so that the first hypothesis (H1) is accepted, (2) Commitment has a positive*

*and significant influence on loyalty with a significance value smaller than the predetermined alpha level ( $0.000 \leq 0.05$ ) indicating that the second hypothesis (H2) is acceptable.*

*Authoritarian leadership and commitment together affect loyalty. It can be seen that the contribution between authoritarian leadership and commitment to performance loyalty is 67.6%, while 32.4% is influenced by other variables that are not studied. This indicates that authoritarian leadership and commitment are two factors that greatly affect performance loyalty.*

## PENDAHULUAN

Gaya Kepemimpinan (leadership style) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya Kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya Kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya Kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan suatu organisasi atau suatu instansi.

Salah satu gaya Kepemimpinan yang jarang digunakan pada umumnya adalah Kepemimpinan otoriter. Menurut Hasibuan (2013:170) dalam Sugandi (2017), Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Komitmen merupakan identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers (2009) berpendapat bahwa komitmen merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan

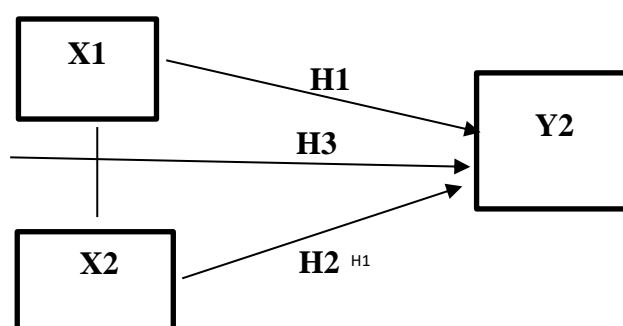
Menurut Becker (1993) loyalitas yang dilakukan oleh seseorang karena merasa khawatir akan kehilangan tabungannya. Tabungan yang dimaksud adalah segala hal yang dianggap berharga oleh individu yang bersangkutan dan telah dipertaruhkannya selama ia bekerja di organisasi tempat ia bekerja. Taruhan itu bisa berupa waktu, usaha, uang, status, keterampilan, serta fasilitas-fasilitas yang diperoleh melalui perusahaan. Organisasi hanya bisa berharap mendapatkan upaya terbaik dari mereka dengan cara meningkatkan semangat, antusiasme, dan kepercayaan karyawan dan terus berupaya membuat mereka merasa menjadi bagian dari organisasi (Hallett, 1985).

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah: **1.** Apakah Kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap tingkat Loyalitas pegawai Humas Polda Bali? **2.** Apakah Komitmen

berpengaruh terhadap tingkat loyalitas pegawai Humas Polda Bali? **3.** Apakah Kepemimpinan Otoriter dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai Humas Polda Bali?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: **1.** Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan otoriter terhadap tingkat loyalitas Pegawai Humas Polda Bali, **2.** Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap tingkat loyalitas pegawai Humas Polda Bali, **3.** Untuk mengetahui pengaruh simultan kepemimpinan Otoriter dan komitmen terhadap loyalitas pegawai Humas Polda Bali.

Kerangka Pemikiran untuk penelitian ini sebagai berikut:



Hipotesis:

- H1 = Kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai Humas Polda Bali.
- H2 = Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai Humas Polda Bali.
- H3 = Kepemimpinan otoriter dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai Humas Polda Bali.

## METODE PENELITIAN

Sugiyono (2014: 116) menyatakan bahwa populasi dan karakteristiknya termasuk sampel. Karena itu sampel dari populasi harus benar-benar representatif. Orang-orang yang bekerja di institusi polda bali adalah subjek dan sampel penelitian. Polulasi yang akan digunakan yang bekerja pada devsis Humas Polda Bali adalah 45 orang pegawai. Untuk penelitian ini, Sugiyono (2014:122) menggunakan metode sampel jenuh non-probability. Seluruh anggota populasi, sebanyak 45 orang, dipilih sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel ini digunakan untuk generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan menggunakan Teknik:

1. Observasi yaitu penelitian atau pengamatan yang dilakukan secara langsung di Polda Bali sebagai subjek penelitian tentang bagaimana lingkungan kerja non-fisik dan gaya Kepemimpinan otoriter berdampak pada kinerja dan loyalitas anggota aparat kepolisian di Polda Bali
2. Kuesioner yaitu Pengumpulan data melalui penyebaran angket kuesioner. Memberi responden pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab, Sugiono dalam Surya Bintarti (2015).

Untuk menguji hipotesis instrumen yang di gunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, realibilitas, Uji klasik, Uji Regresi Berganda, Uji F (anova), Uji t dan Uji determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas pada variabel penelitian yaitu variabel kepemimpinan otoriter dan komitmen terhadap Loyalitas pegawai Humas Kepolisian Daerah Bali dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel (X1)	Corrected Item-Total Correlation	r table	Keterangan
1	0,718	0,294	Valid
2	0,910	0,294	Valid
3	0,611	0,294	Valid
4	0,735	0,294	Valid
5	0,664	0,294	Valid
6	0,853	0,294	Valid
Variabel (X2)			
1	0,806	0,294	Valid
2	0,826	0,294	Valid
3	0,671	0,294	1
4	0,761	0,294	Valid
5	0,608	0,294	Valid
6	0,742	0,294	Valid
Variabel (Y)			
1	0,624	0,294	Valid
2	0,800	0,294	Valid
3	0,739	0,294	Valid
4	0,649	0,294	Valid
5	0,394	0,294	Valid
6	0,483	0,294	Valid

Variabel (X1)	Corrected Item-Total Correlation	r table	Keterangan
7	0,742	0,294	Valid
8	0,737	0,294	Valid

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, dari 6 item pernyataan pada variabel Kepemimpinan otoriter yang diajukan kepada 45 responden, semua item dinyatakan valid karena r hitung > r tabel dengan nilai koefisien validitas terendah 0,611 dan tertinggi 0,910 maka 6 item valid. Pada variabel Komitmen, semua item dinyatakan valid karena r hitung > r tabel dengan nilai koefisien validitas terendah 0,608 dan tertinggi 0,826. Dan variabel Loyalitas semua item dinyatakan valid karena r hitung > r tabel dengan nilai koefisien validitas terendah 0,394 dan tertinggi 0,800 dengan demikian semua variable yang dibahas dalam penelitian tersebut memenuhi salah prasyarat dalam uji hipotesis.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran handal (reliable) bila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Hasil analisis tersebut akan diperoleh melalui perhitungan cronbach's *alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,6 (Nunnally dalam Ghozali, 2017:44)

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal <i>Cronbach's Alpha</i> yang diisyaratkan	Keterangan
1	Kepemimpinan Otoriter	0,852	>0,60	Reliabel
2	Komitmen	0,831	>0,60	Reliabel
3	Loyalitas	0,839	>0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan data yang ada dalam tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai koefisiensi reliabilitas yang lebih tinggi daripada *Cronbach Alpha* yang di syaratkan yaitu sebesar 0,60. Dengan demikian semua variable sebagai dasar penelitian ini adalah reable.

### Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolonieritas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Berdasarkan teori statistika model linier hanya residu dari variabel dependent Y yang wajib diuji normalitasnya, sedangkan variabel independen diasumsikan bukan fungsi

distribusi, jadi tidak perlu diuji normalitasnya. Hasil output dari pengujian normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.32064388
	Absolute	.166
Most Extreme Differences	Positive	.166
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		1.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.169
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Dari tabel diperoleh nilai  $\text{sig} = 0,169 = 16,9\% > 5\%$ , maka  $H_0$  diterima. Artinya variabel *unstandardized* berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat dilihat pada grafik Normal P-P Plot sebagai berikut. Pada grafik P-P Plot terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal maka variabel dependen Y memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Apabila nilai tolerance  $> 10\%$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Komitmen	.750	1.334
Kepemimpinan Otoriter	.750	1.334
a. Dependent Variable:LOYALITAS		

Berdasarkan tabel di atas terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini

### c. Uji Autokorelasi

Pengujian Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi antara kesalahan pengganggu pada pengamatan dengan melihat hasil perhitungan angka *Durbin Watson*. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi, yang dapat dilihat dengan menggunakan nilai *Durbin Watson*, dengan kriteria jika  $du < DW < 4 - du$  berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif. Hasil uji *Durbin Watson* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.831 <sup>a</sup>	.691	.676	2.375	1.917

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Otoriter, Komitmen  
b. Dependent Variable: Loyalitas

Berdasarkan table hasil uji *autokorelasi* di atas, diperoleh nilai D-W untuk kedua variabel independen sebesar 1917, ini menunjukkan bahwa nilai D-W berada diantara -2 sampai 2 yang artinya tidak ada *autokorelasi*, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada *autokorelasi* dalam model penelitian ini.

### d. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan analisis dengan program *SPSS 20 for Windows* diperoleh hasil regresi berganda seperti terangkum pada tabel berikut:

Tabel 6. Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	7.355	2.684	2.740	.009
	Kepemimpinan Otoriter	.386	.109	.349	.001
	Komitmen	.664	.110	.599	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,355 + 0,386 X1 + 0,664 X2 + e$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

- a) Konstanta = **7,355** Jika variabel kepemimpinan otoriter dan komitmen dianggap sama dengan nol, maka variabel Loyalitas sebesar **7,355**. **Koefisien** Kepemimpinan Otoriter ( $X1$ ) = **0,386**
- b) Jika variabel Kepemimpinan otoritas mengalami kenaikan, sementara harga diasumsikan tetap, maka keputusan pembelian akan meningkat sebesar **0,386** Koefisien komitmen ( $X2$ ) = **0,664**
- c) Jika variabel Komitmen mengalami kenaikan, sementara promosi diasumsikan tetap, maka loyalitas akan meningkat sebesar **0,664**. **Error** =  $1-R^2=1-0,691=0,309$  ( $R^2$ ) = 0,691

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Hasil output dari SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.355	2.684		2.740	.009
1 Kepemimpinan Otoriter	.386	.109	.349	3.524	.001
Komitmen	.664	.110	.599	6.049	.000

a. Devenden variable: LOYALITAS

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai:

- a.  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan otoriter sebesar 3,524 dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengujian tersebut menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  sehingga  $H_1$  yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Otoriter terhadap Loyalitas diterima.
- b.  $t_{hitung}$  untuk variabel harga sebesar 6,049 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengujian tersebut menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  sehingga  $H_1$  yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan Komitmen terhadap Loyalitas diterima.

#### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat keberartian pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen atau sering disebut uji kelinieran persamaan regresi. Untuk melakukan uji F dapat dilihat pada tabel anova di bawah ini:



Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	529.354	2	264.677	46.913	.000 <sup>b</sup>
	Residual	236.957	42	5.642		
	Total	766.311	44			

a. Dependent Variable: LOYALITAS

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN, KEPEMIMPINAN OTORITER

Pada tabel Anova diperoleh nilai Fhitung = 46,913 > dengan sig = 0,000 < 0,05 ini berarti variabel independen kepemimpinan otoriter dan komitmen secara simultan benar-benar berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen loyalitas. Maka dengan kata lain variabel-variabel independen kepemimpinan otoriter dan komitmen mampu menjelaskan besarnya variabel dependen Loyalitas.

### Koefisien Determinasi Ganda (R<sup>2</sup>)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Tabel 9. Koefisien Diterminasi Ganda

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 <sup>a</sup>	.691	.676	2.375

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, KEPEMIMPINAN OTORITER

b. Dependent Variable: Loyalitas

Pada tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R<sup>2</sup> = 0,676 = 67,6% ini berarti variabel bebas Kepemimpinan otoriter dan komitmen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen Loyalitas sebesar 66,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: **1.** Kepemimpinan Otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas pegawai Humas Kepolisian Daerah Bali. Artinya semakin tinggi model kepemimpinan otoriter (batas batas etika dan moralitas) yang diterapkan berakibat pada semakin baik loyalitas pegawai Humas Kepolisian Daerah Bali, **2.** Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai Humas Polisi Daerah Bali. Artinya semakin tinggi atau baik persepsi tentang komitmen yang diterapkan berakibat pada semakin tinggi Loyalitas pegawai Humas

Kepolisian Daerah Bali, 3. Kepemimpinan Otoritas dan Komitmen secara simultan dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai Humas Polisi Daerah Bali.

### Saran

Mengadopsi Gaya Kepemimpinan yang Lebih Demokratis: Polda Bali sebaiknya mengadopsi gaya Kepemimpinan yang lebih demokratis dan partisipatif. Ini dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja aparat kepolisian dengan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adityo, Rizki. (2017). *Analisis Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Direktorat Pengaman Objek Vital Kepolisian Daerah Jawa Timur*. Surabaya: Penerbit Politeknik Elektronika Negeri Surabaya.
- Asri Laksmi Riani. (2011). *Pengaruh Kemampuan, Kepribadian, dan Minat Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Gramedia.
- Becker, Gary S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bernadine, Mas'ud. (2004). "Indikator Kinerja Karyawan". Dalam *Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(2), 45-56.
- Bintarti. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Penelitian untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Dessler, Gary. (2006). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Fajri, Istiqomah Qodriani. (2018). *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hardianti. (2016). *Manajemen Kepemimpinan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadi Hermansyah. (2018). *Peningkatan Kinerja yang Dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, serta Budaya Organisasi: Studi pada Anggota Kepolisian Republik Indonesia*. Jakarta: Penerbit Kepolisian RI.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, R. & Husnan, Suad. (2018). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hersey, Paul. (2020). *Situational Leadership*. New York: Addison-Wesley.