

Turnover Intention pada Perusahaan Logistik

Turnover Intention at Logistic Company

Simon Gultom ^{a,1*}, Euis Saribanon ^{b,2}, Husni Hasan ³

^{a,b,c} Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia

¹ gultom.simon.s3@gmail.com, ² nengnonon04@gmail.com, ³ husnihasan@yahoo.com

*corresponding e-mail

ABSTRACT

The aim of this research is to perceive transformational leadership influence, organization commitment and job insecurity into turnover intention on PT. Birotika Semesta (DHL Express) Jakarta's employees. Variable assesment using qustionnaire which distributed to 100 employees of PT. Birotika semesta (DHL Express) Jakarta. The analysis using statistical and result of the questionnaire statement are valid and reliable. Afterwards taking on BLUE tested, and multiple linear regression. Multiple linear regression results revealed that as a partial of each independent variable which transformational leadership, organization commitment, job insecurity are impact into turnover intention on PT, Birotika Semesta (DHL Express) Jakarta's employee. Transformational leadership, organization commitment and job insecurity are impact simultaneously to turnover intention on PT, Birotika Semesta (DHL Express) Jakarta's employee.

Keywords : transformational leadership; organization commitment; job insecurity; turnover intention

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Birotika Semesta (DHL Express) Jakarta. Pengukuran variabel digunakan kuesioner yang disebar kepada 100 karyawan PT. Birotika Semesta (DHL Express) Jakarta. Analisis menggunakan statistik dan hasil pernyataan kuesioner adalah *valid* dan *reliable*. Kemudian dilakukan uji *BLUE*, dan regresi linier berganda. Hasil regresi linier berganda memperlihatkan bahwa secara parsial masing-masing variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Birotika Semesta (DHL Express) Jakarta. Secara simultan kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan *job insecurity* berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Birotika Semesta (DHL Express) Jakarta.

Kata kunci : kepemimpinan transformasional; komitmen organisasi; *job insecurity*; *turnover intention*

A. Pendahuluan

Dalam perusahaan, karyawan menjadi komponen utama yang keberadaanya perlu dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan karyawan yang baik akan berdampak pada komitmen dalam

menjalankan pekerjaan, bertanggung jawab dan mempunyai kemampuan kinerja yang tinggi dalam bekerja. Karena kemampuan tersebut merupakan modal yang baik dengan harapan dapat cepat bersinergi dengan strategi

bisnis perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

PT, Birotika Semesta (DHL Express) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang logistik di mana aktivitasnya sangat bergantung dengan karyawan untuk menjalankan roda bisnis sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Fokus utamanya adalah pencapaian target dan selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk pelanggannya. Untuk mencapainya, perusahaan harus memperhatikan setiap permasalahan yang terjadi dan tingkat kesejahteraan karyawan.

Berhasilnya kepemimpinan seorang pemimpin di dalam perusahaan belum tentu akan berhasil di perusahaan lain jika metode yang sama dipergunakan untuk situasi dan kondisi yang berlainan sekalipun kegiatannya tetap sama. Peran pemimpin sangat penting untuk menentukan bagaimana karyawan merasa aman dan nyaman dengan pekerjaannya. Pemimpin yang berhasil dalam kepemimpinannya dapat menciptakan kondisi nyaman dan karyawan memiliki komitmen yang kuat dengan perusahaannya sehingga intensitas *turnover* perusahaan dapat diminimalisir.

Adapun Bass, 1985 dalam (Rafferty & Griffin, 2004), mendefinisikan kepemimpinan transaksional mencakup hubungan pertukaran antara pemimpin dan pengikutnya, misalnya pengikut memperoleh upah atau prestise karena memenuhi keinginan pemimpinnya atau mencapai kinerja yang telah ditentukan lebih dahulu. Kepemimpinan transaksional memanfaatkan *contingent reward* dan *management-by-exception*. Di sisi lain, pemimpin transformasional memotivasi pengikutnya untuk mencapai kinerja di atas ekspektasi dengan mentransformasi sikap, kepercayaan, dan nilai-nilai para pengikut (Dewi & Subudi, 2015; Menon, 2014; Utomo, 2006)

Pengertian komitmen karyawan tidak lagi peka dan berbentuk kesediaan karyawan untuk menetap di perusahaan dalam jangka waktu lama, tetapi yang lebih penting adalah mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan bahkan bersedia mengerjakan

sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Kondisi ini dapat terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan oleh perusahaan. Dari data *in out* karyawan, masih ada beberapa karyawan yang mengundurkan diri (*resign*) sebelum masa kontraknya habis dengan alasan mendapat pekerjaan baru atau ada yang menghilang (tanpa keterangan) dan tingginya tingkat kehadiran karyawan di perusahaan.

Komitmen tampak dalam bentuk sikap yang terpisah, tetapi tetap saling berhubungan erat, yaitu identifikasi dengan misi organisasi, keterlibatan secara psikologis dengan tujuan-tujuan organisasi, dan loyalitas serta keterikatan dengan organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya atau tidak bersedia untuk meninggalkannya (Green, 2003)

Selain faktor komitmen, faktor lain yang makin menggurita adalah meningkatnya *job insecurity* yang dialami karyawan. Adanya berbagai perubahan yang terjadi dalam perusahaan, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan tersebut mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari perusahaan. (Alhempy, 2015; Bernardi & Kla, 2008; Green, 2003)

Menurut (Hanafiah, 2014) rasa tidak aman dalam bekerja dapat dibedakan menjadi dua kategori, yakni subjektif dan objektif. Rasa tidak aman yang sifatnya objektif umumnya dikaitkan dengan indikator yang jelas seperti *job tenure*, untuk mengetahui kestabilan karyawan dalam organisasi. Sementara rasa aman yang subjektif relatif sulit untuk diamati secara langsung karena indikator yang digunakan adalah ancaman terhadap hilangnya pekerjaan dan konsekuensi dari hilangnya pekerjaan tersebut, sebagaimana dirasakan oleh

karyawan yang bersangkutan. Selanjutnya *turnover* menurut (Birasnav & A. Dalpati, 2011; Menon, 2014) dapat mengganggu proses komunikasi, produktivitas serta menurunkan kepuasan kerja bagi karyawan yang masih bertahan. Organisasi selalu berusaha mencari cara menurunkan tingkat perputaran karyawan, terutama *dysfunctional turnover* yang menimbulkan berbagai potensi biaya seperti biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, serta biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sarinah, Gultom, & Thabab, 2016). Walaupun pada kasus tertentu perputaran kerja terutama terdiri atas karyawan dengan kinerja rendah tetapi tingkat perpindahan kerja karyawan yang terlalu tinggi mengakibatkan biaya yang ditanggung organisasi jauh lebih tinggi dibanding kesempatan memperoleh peningkatan kinerja dari karyawan baru. (Saribanon & Kurniawati, 2015)

(Farahani, 2011) menyatakan bahwa analisis korelasional dan regresi menunjukkan bahwa ada hubungan langsung dan positif antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, muncul ketertarikan untuk meneliti mengenai *turnover intention* yang merupakan tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam mensejahterakan karyawannya. Faktor-faktor yang diprediksikan dan yang memiliki pengaruh besar terhadap *turnover intention* adalah kepemimpinan, komitmen organisasi dan *job insecurity*. Ketiga faktor tersebut diprediksikan memiliki pengaruh bagi *turnover intention* karyawan.

Dengan kondisi *turnover* yang beberapa tahun terakhir menunjukan angka yang cukup

tinggi, ditambah dengan adanya dukungan dari manager HRD, maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan *job insecurity* karyawan terhadap *Turnover Intention* di PT, Birotika Semesta (DHL Express).

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang sifatnya ekplanatif (penjelasan), yaitu menyoroti pengaruh antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian eksplanatif menurut Kerlinger, 2000, adalah menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT, Birotika Semesta (DHL Express) Jakarta. Sedangkan sampel penelitian diambil 100 orang pegawai dari semua departement.

Teknik pengumpulan data primer pada penelitian ini dilakukan berdasarkan sumbernya, data primer dikumpulkan dengan cara memberikan pernyataan secara tertulis terhadap responden dalam bentuk kuesioner. Kuesioner yang diberikan merupakan kuesioner terstruktur, yaitu jawaban dari daftar pernyataan telah disediakan dan responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan dirinya, sehingga kuesioner dirancang secara tertutup.

B. Hasil dan Pembahasan

Penggunaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini akan memperlihatkan apakah kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan menggunakan *observational data* dari hasil penyebaran kuesioner. Hasil pengujian regresi linier berganda terangkum dalam Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>	t	Sig.	Keterangan
Constant	14,481	3,337	0,001	
Kepemimpinan Transformasional	0,124	2,004	0,048	Signifikan
Komitmen Organisasi	0,364	6,130	0,000	Signifikan
<i>Job Insecurity</i>	0,288	6,112	0,000	Signifikan

$R = 0,771$
 $R^2 = 0,595$
 $F\text{-hitung} = 46,984$
 $F\text{-tabel} = 2.70 \rightarrow df1 = k - 1 (4 - 1); df2 = N - k (100 - 4)$
 $t\text{-tabel} = 1.98$
 $\text{Sig. } F = 0,000$

Sumber: Data primer diolah. 2016

Mengacu pada Tabel 1, didapat nilai $t\text{-hitung}$ variabel kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan *job insecurity* dengan penjelasan sebagai berikut:

Variabel Kepemimpinan transformasional memiliki nilai t_{hitung} (2.004) > t_{tabel} (1,98) dan nilai Sig t_{hitung} (0,048 < 0,05). Secara statistik berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Variabel komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} (6.130) > t_{tabel} (1,98) dan nilai Sig t_{hitung} (0,000 < 0,05). Secara statistik berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y).

Variabel *job insecurity* memiliki nilai t_{hitung} (6.112) > t_{tabel} (1,98) dan nilai Sig t_{hitung} (0,000 < 0,05). Secara statistik berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel *job insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

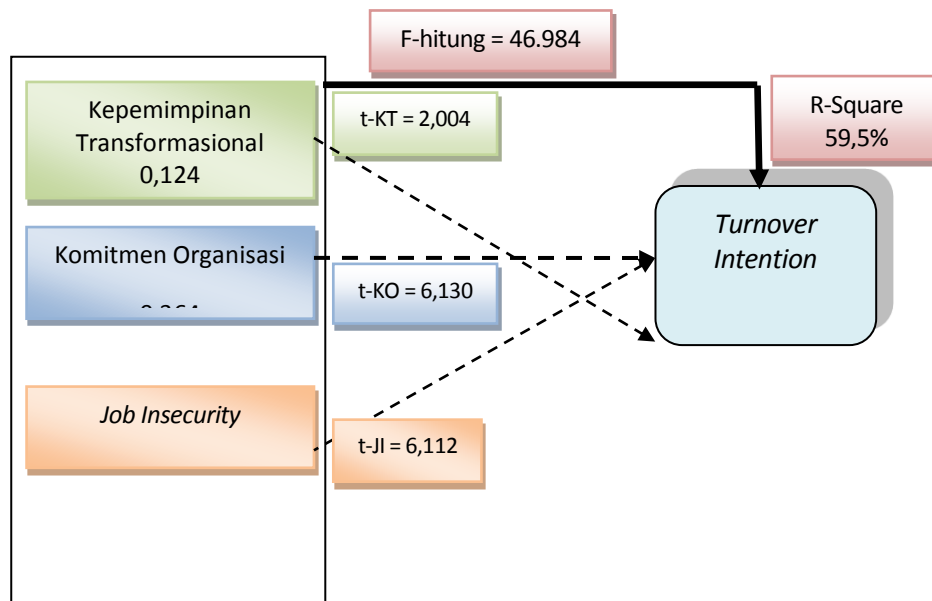
Berdasarkan penjelasan di atas, pernyataan hipotesis 1, 2 dan 3 dapat diterima karena nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan *job insecurity* > t_{tabel} dan Sig. < 0,05. Selain itu, dapat terlihat bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh dominan serta memberikan pengaruh terhadap *turnover*

intention. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (6.130) lebih besar dari nilai t_{hitung} kepemimpinan transformasional (2.004) dan *job insecurity* (6.112).

Koefisien determinasi (*R-Square*) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya nilai pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan regresi linier berganda. Arti lainnya, koefisien *R-Square* juga disebut sebagai *testgoodness of fit model* yaitu ketepatan sebuah model regresi.

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai *R Square* sebesar 0,595 atau 59,5%. Artinya variabel *turnover intention* dijelaskan 59,5% oleh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan *job insecurity* sedangkan sisanya sebesar 40,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (nilai error – E pada persamaan regresi linier berganda). Variabel tersebut di antaranya; gaya kepemimpinan, budaya organisasi, pelatihan, insentif dan lain-lain.

Berdasarkan hasil penghitungan regresi linier berganda yang menghasilkan model persamaan regresi, nilai F_{hitung} , nilai t_{hitung} dan nilai *R-Square*, maka dapat disimpulkan hasilnya seperti Gambar 1.



Gambar 1 Bagan Simpulan Hasil Regresi Linier Berganda

Sebagai bagian yang tidak terpisahkan di dalam proses pengujian hipotesa, kita perlu melihat bagaimana dinamika korelasi yang dibentuk antar variable melalui dimensi-dimensi penyusunnya. Oleh karena itu perlu dilakukan penghitungan korelasi per dimensi variabel dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*

Melalui hasil analisis regresi linier berganda, telah terbukti bahwa pernyataan hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu kepemimpinan transformatifasional, komitmen organisasi dan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT, Birotika Semesta (DHL Express) Jakarta. Hal ini terlihat dari Gambar 4.1, dengan nilai F-hitung sebesar $46,984 > F\text{-tabel } 2,70$ dengan nilai signifikansi F-hitung $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung untuk kepemimpinan transformatifasional 2,004, komitmen organisasi 6,130 dan *job insecurity* 6,112 $> t\text{-tabel } 1,98$ dengan nilai signifikansi kepemimpinan transformatifasional 0,048, komitmen organisasi 0,000 dan *job insecurity* 0,000. Besarnya kontribusi kepemimpinan transformatifasional, komitmen organisasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan di PT, Birotika Semesta (DHL Express) Jakarta sebesar 59,5%, sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan

transformatifasional, komitmen organisasi dan *job insecurity* memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Birotika Semesta (DHL Express) Jakarta. Untuk itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan melibatkan variabel lain di luar kepemimpinan transformatifasional, komitmen organisasi dan *job insecurity* seperti budaya organisasi, pemberian insentif dan motivasi kerja serta variabel lain yang dianggap memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Besarnya pengaruh kepemimpinan transformatifasional, komitmen organisasi, dan *job insecurity* juga didukung dari hasil penyebaran kuesioner dengan nilai *mean* untuk variabel kepemimpinan transformatifasional sebesar 78,91 (interval 73,34 – 100,0) yang berada pada kategori tinggi. Kontribusi variabel komitmen organisasi memiliki nilai *mean* sebesar 81,99 (interval 73,34 – 100,0) yang berada pada kategori tinggi. Sedangkan kontribusi variabel *job insecurity* memiliki nilai *mean* sebesar 90,20 (interval 73,34 – 100,0) yang berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan penjelasan di atas, telah terbukti bahwa kepemimpinan transformatifasional, komitmen organisasi, dan *job insecurity* memberikan kontribusi

terhadap *turnover intention*. Pada umumnya, *turnover intention* akan ditentukan oleh kondisi dan perilaku seorang karyawan, sehingga perusahaan perlu melakukan investasi terhadap keberadaan karyawan dengan melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimulai dari perekrutan, penyeleksian hingga mempertahankan karyawan yang memiliki potensi. Pentingnya melakukan investasi terhadap keberadaan karyawan karena secara tidak langsung ketika komitmen karyawan yang sudah baik akan rusak oleh perilaku karyawan yang tidak suka dengan kebijakan atau peraturan yang ditetapkan. Oleh karena itu, sejak awal karyawan perlu diinformasikan segala kebijakan dan peraturan yang sudah melekat di dalam perusahaan. Selain itu faktor kepemimpinan transformasional sangat penting untuk mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi yang sesuai dengan perkembangan bisnis yang ada. Selain itu kenyamanan akan rasa aman/ *job insecurity* dalam bekerja di perusahaan ini juga sangat menentukan apakah karyawan akan tetap atau mencari perusahaan yang lebih membuatnya merasa aman.

Pemimpin yang memiliki kemampuan untuk selalu melakukan terobosan-terobosan positif sangat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional ternyata dapat lebih menunjukkan sebagai seorang pemimpin yang efektif dengan hasil kerja yang lebih baik. Dengan keinginan untuk terus maju dan memotivasi bawahan agar terus bias bekerja secara lebih baik.

Pemahaman terhadap komitmen organisasi dapat membantu perusahaan untuk memilih karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dan membentuk pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut. Kesesuaian antara nilai-nilai individu dan nilai-nilai perusahaan menjadi penting dalam upaya menekan angka *turnover intention*.

Selain faktor kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, *job insecurity* yang diberikan perusahaan kepada

karyawan menjadi salah satu faktor *Turnover Intention*. Jika karyawan memiliki *job insecurity* yang tinggi maka akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan segala kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan tanpa mencari kenyamanan lebih yang berada di perusahaan lain, sehingga harmonisasi dalam lingkungan kerja dapat tercipta. Semakin tinggi karyawan menganggap penting pekerjaannya dan terpenuhi kualitas hidupnya maka semakin rendah keinginan karyawan untuk berpindah/ *turnover intention* ke perusahaan lain.

C . Simpulan

Penelitian ini telah terbukti menerima hipotesis, sehingga peneliti menarik beberapa simpulan mengenai kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan *job insecurity* dengan *turnover intention* karyawan di PT, Birotika Semesta (DHL Express) Jakarta, antara lain:

Hasil regresi linier berganda membuktikan hipotesis 1 dapat diterima yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Birotika Semesta (DHL Express) Jakarta. Hal ini sejalan dengan penelitian Dewi & Subudi, (2015).

Hasil regresi linier berganda juga membuktikan hipotesis 2 dapat diterima yaitu komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT, Birotika Semesta (DHL Express) Jakarta. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sutanto & Gunawan, (2013)

Hasil regresi linier berganda juga membuktikan hipotesis 3 dapat diterima yaitu *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT, Birotika Semesta (DHL Express) Jakarta. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hanafiah, (2014) dan Septiari & Ardana, (2016)

Hasil regresi linier berganda membuktikan hipotesis 4 dapat diterima yaitu kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan *job insecurity* berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan di PT, Birotika Semesta (DHL Express) Jakarta.

D . Daftar Pustaka

- Alhempy, R. R. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakamanan Pekerjaan (Job Insecurity) Terhadap Intensi Turnover Tenaga Pengajar di Sekolah ABC Pekanbaru. *Ekonomi KIAT*, 25(2), 1–26.
- Bernardi, L., & Kla, Æ. A. (2008). Job Insecurity and the Timing of Parenthood: A Comparison between Eastern and Western Germany, 287–313. <https://doi.org/10.1007/s10680-007-9127-5>
- Birasnav, M., & A.Dalpati, S. R. and. (2011). Transformational leadership and human capital benefits: the role of knowledge management. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(2), 106–126. <https://doi.org/10.1108/01437731111112962>
- Dewi, N. K. N. C., & Subudi, M. (2015). Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Pada CV Gita Karya Persada Denpasar. *Unud, E-Jurnal Manajemen*, 4(12), 4219–4244.
- Farahani, M. (2011). An Exploration of the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Commitment: The Moderating Effect of Emotional Intelligence: Case Study in Iran, 4(4), 211–217. <https://doi.org/10.5539/ibr.v4n4p211>
- Green, F. (2003). www.econstor.eu.
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung. *EJournal Psikologi*, 1(3), 303–312.
- Menon, M. E. (2014). The relationship between transformational leadership , perceived leader effectiveness and teachers ' job satisfaction. <https://doi.org/10.1108/JEA-01-2013-0014>
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions, 15, 329–354. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.02.009>
- Saribanon, E., & Kurniawati, R. R. (2015). Faktor-Faktor Penyebab Bermasalah. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik*, 2(1), 129–149.
- Sarinah, Gultom, R. S., & Thabab, A. A. (2016). The Effect of Recruitment and Employee Selection on Employee Placement and Its Impacts Towards Employee Performance at PT Sriwijaya Air. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*, 03(1), 1–10.
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6429–6456.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
- Utomo, T. J. (2006). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Dengan Kinerja Bawahan Di Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Pelita Nusantara 1 Semarang. *Fokus Ekonomi*, 1(1), 47–62.

Halaman ini sengaja dikosongkan.