



KEPEMIMPINAN (LEADERSHIP) BERKARAKTER DALAM KEMAJUAN ORGANISASI

Putra Aditya Bagus Setyaki, Muh Ghifari Al Farqan

Politeknik Ilmu Pemasarakatan

Abstrak

Pemimpin memiliki sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas sehingga perilaku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau style hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Pemimpin dijadikan contoh untuk bawahan karena ia harus dapat memberikan keteladanan agar dapat dicontoh bagi bawahannya. Kepemimpinan berkarakter mempunyai empat sifat utama: memiliki sifat yang jujur, memandang jauh ke depan, dapat memberikan inspirasi, dan cakap. Kombinasi keempat sifat tersebut membentuk kredibilitas. Pemimpin yang kredibel dapat dipercaya. Esensi kepemimpinan adalah kepercayaan. Cara untuk melakukan kepemimpinan berkarakter ialah dengan melakukan keteladanan secara nyata terhadap pengikut sehingga mereka terpengaruh untuk melaksanakannya. Setelah bawahan melakukan berarti kepemimpinan yang berkarakter memiliki fungsi sebagai sarana pendidikan karakter untuk bawahannya. Seorang pemimpin harus bisa memberikan motivasi bagi pengikutnya melalui gaya kepemimpinan yang berbasis Kearifan Lokal Indonesia yaitu gaya kepemimpinan berbasis karakter dalam mewujudkan ini diperlukan saat ini gaya manajemen kepemimpinan yang mengintegrasikan 18 nilai-nilai karakter building ke dalam gaya kepemimpinan pengelolaan organisasi sehingga tercapai visi dan misi dari Organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Berkarakter, Model Kepemimpinan, Kemajuan Organisasi.

PENDAHULUAN

Pemimpin memiliki sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau style hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Kepemimpinan adalah kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang dapat mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka searah dengan kemauan dan aspirasi pemimpin. Padahal semestinya pemimpin merupakan sosok yang menjadi teladan panutan bagi yang dipimpinnya. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas tugas dari orang-orang dalam kelompok. Kepemimpinan berarti melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau karyawan yang dipimpin (Sunarto, 2005).

Menurut Kartono (2010), pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau style hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Sebagaimana kita ketahui bahwa Pemimpin harus bisa memotivasi anggota organisasinya untuk membuat perbaikan-perbaikan mutu. Tetapi jika setiap kali dan dalam setiap hal harus memberikan perintah atau intruksi, itu akan menimbulkan kesulitan. Apabila setiap melaksanakan pekerjaan dengan baik itu harus perintah dari pimpinan, dan jika tidak ada perintah dari pimpinan tidak dilakukan pekerjaan dengan baik, maka perbaikan mutu kinerja yang terus menerus akan sangat sulit untuk diwujudkan. Oleh karena itu agar kepemimpinan itu selain untuk

memberikan instuksi atau perintah tentang hal-hal yang perlu ditingkatkan mutunya, juga perlu digunakan untuk menumbuhkan motivasi intrinsik, yaitu menumbuhkan kesadaran akan perlunya setiap orang dalam perguruan tinggi itu selalu berupaya meningkatkan mutu kinerjanya masing-masing secara individual maupun bersama-sama sebagai kelompok ataupun sebagai organisasi. Pemimpin adalah penjuror di kelompok. Sebagai pengikut, mereka wajib mencontoh gerak-gerik yang dilakukan oleh pemimpinnya. Pemimpin memberikan teladan yang wajib diikuti oleh anggotanya. Sebagai pemimpin harus wajib selalu berada di depan agar mudah dilihat dan dicontoh oleh pengikutnya.

Pemimpin yang berada di depan dalam teori kepemimpinan pendidikan yang dikembangkan Ki Hajar Dewantara disebut *Ing ngarso sung tulodo*, artinya, di depan menjadi teladan. Sebagai teladan, setiap pemimpin harus mempunyai kepemimpinan yang berkarakter. Kepemimpinan berkarakter yang diharapkan oleh bawahan yang mewakili benua Amerika, Asia, Eropa, dan Australia menurut hasil penelitian Kouzes & Posner (2007:48) adalah: (1) jujur, (2) memandang ke depan, (3) memberi inspirasi, (4), cakap, (5) adil, (6) mau memberi dukungan, (7) berpikiran luas, (8) cerdas, (9) lugas, (10) dapat diandalkan, (11) berani, (12) mau bekerja sama, (13) imajinatif, (14) peduli, (15) bertekad bulat, (16) dewasa, (17) ambisius, (18) setia, (19) mampu mengendalikan diri, dan (20) mandiri. Dari 20 karakter kepemimpinan tersebut, artikel ini membatasi pembahasannya pada karakter (1) jujur, (2) memandang ke depan, (3) memberi inspirasi, dan (4), cakap karena keempat karakter

iniilah yang menjadi urutan prioritas sebagai pemimpin yang berkarakter.

Kepemimpinan yang ideal menjadi dambaan atau harapan setiap organisasi. Hal ini, dapat membawa berkah bagi seluruh anggota organisasi yang ada di dalamnya. Seorang pemimpin harus mempunyai jiwa kepemimpinan (leadership) yang matang, sudah pasti memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi di setiap amanah dan aktivitas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Akan terasa sulit, jika suatu organisasi mengalami kelumpuhan untuk dapat bangkit lagi. Maka oleh sebab itu, sangat dibutuhkan manajemen kepemimpinan yang ideal. Kepemimpinan yang dapat membawa kemajuan dan keberhasilan bagi organisasi.

A. Rumusan Masalah

Jika kita lihat dari gagasan di atas tentang pemimpin yang berkarakter, Bagaimanakah Peranan Pemimpin Yang Berkarakter Dalam Kemajuan Organisasi?

B. Tinjauan Teori KEPEMIMPINAN YANG BERKARAKTER

Definisi kepemimpinan sudah banyak dikemukakan oleh ahli menurut sudut pandang masing-masing. Namun, tidak satupun dari definisi tersebut yang memuaskan semua orang. Walaupun demikian, hal ini tetap saja diperlukan. Definisi mutakhir tentang kepemimpinan oleh Hoy & Miskel (2013:427) menyebutkan : "We define leadership broadly as a social process in which an individual or a group influences behavior toward a shared goal. (Kami mendefinisikan kepemimpinan secara luas sebagai suatu proses sosial seperti memengaruhi perilaku individual atau kelompok untuk mencapai tujuan

bersama). Jadi, pemimpin melalui kepemimpinannya mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok agar dapat melakukan sesuatu sesuai apa yang diinginkan oleh pemimpin melalui keteladannya. Pemimpin melalui kepemimpinannya berkeinginan supaya bawahannya dapat melakukan sesuatu sesuai apa yang pemimpin harapkan. Bawahan atau pengikut agar sesuai atau mendekati dengan sesuatu yang diharapkan oleh pemimpinnya, jika pemimpin mendemonstrasikan contoh-contoh. Seseorang diangkat sebagai pemimpin baik formal (ada surat keputusan resmi) maupun sebagai pemimpin nonformal (tanpa surat keputusan resmi) karena ia memiliki kelebihan dibandingkan dengan bawahan atau pengikutnya. Salah satu cara untuk melaksanakan pendidikan karakter adalah melalui kepemimpinan yang berkarakter dengan memberikan keteladanan. Keteladanan adalah ucapan, tulisan, bahasa tubuh, sikap, dan tindakan positif yang dapat dicontoh oleh orang lain. Keteladanan yang dicontohkan adalah karakter: (1) jujur, (2) memandang ke depan, (3) memberi inspirasi, dan (4) cakap.

Karakter akan memungkinkan untuk timbulnya kepercayaan, sedangkan kepercayaan itu memungkinkan akan tampilnya kepemimpinan. Seperti dalam literatur kemiliteran, dikenal dengan penelanan pentingnya karakter : "Character is a potent combination of strategy and character. But if you must be without one, be without strategy". Jadi jelaslah bahwa karakter dan kredibilitas kepemimpinan merupakan dua hal yang terkait satu sama lain. Karakter merupakan kunci penentu dalam keberhasilan suatu organisasi. Sebagaimana menurut pendapat Anthony Harrigan, seorang pengusaha terkemuka di Amerika Serikat (AS),

yang mengemukakan bahwa : "peranan karakter merupakan faktor kunci dalam jatuh bangunnya bangsa-bangsa, suatu bangsa dapat bertahan (survive) bukan karena lebih pandai atau lebih canggih dari bangsa lain, tetapi karena kekuatan dari dalam dirinya". Jelaslah bahwa, karakter kepemimpinan sebagai salah satu kunci untuk keberhasilan suatu organisasi. Istilah karakter, sebagaimana diungkapkan oleh beberapa para ahli. Pendapat Albert Einstein *"Most people say that is it the intellect which makes a great scientist. They are wrong : Is it character"*. Selanjutnya Martin Luther King Jr, mengemukakan : *"Intelligence plus character that is the goal of true education"*. Dan Imam Ghozali, mengemukakan bahwa : "Akhlak karakter merupakan sifat yang tertanam/menghujam di dalam jiwa dan dengan sifat itu seseorang secara seponatan dapat dengan mudah memancarkan sikap, tindakan dan perbuatan". Kemudian dari beberapa ahli di atas, di sini akan diuraikan mengenai definisi karakter.

Menurut pendapat Bastaman, mengemukakan bahwa : "Karakter merupakan aktualisasi potensi dari dalam dan internalisasi nilai-nilai moral dari luar yang menjadi bagian kepribadiannya". Kemudian menurut pendapat Soemarno Soedarsono mengatakan bahwa : "Karakter merupakan nilai-nilai moral yang terpatri dalam diri kita, melalui pengalaman, percobaan, pengorbanan, dan pengaruh lingkungan, menjadi nilai intrinsik yang mewujudkan dalam sistem daya dorong juang, yang melandasi pemikiran, sikap dan perilaku". Berbicara mengenai kepemimpinan, terlebih dahulu akan disajikan menurut para ahli. Sebagaimana dikemukakan oleh Handyaningrat (1996:452), mengemukakan bahwa : "kepemimpinan merupakan kecakapan

untuk menyakinkan orang-orang agar mengusahakan secara tegas tujuan-tujuannya dengan penuh semangat.

Di sisi lain kepemimpinan itu merupakan inti dari pada manajemen. Sebagaimana menurut pendapat Millet (dalam Sarwoto, 1994:45) yang mengemukakan : "manajemen adalah proses memimpin dan melancarkan pekerjaan dari orang-orang terorganisir secara formal sebagai kelompok untuk memepoleh tujuan yang diinginkan". Seorang pemimpin harus bisa melakukan sesuatu kemajuan untuk para anggota organisasi yang dipimpinya. Sebagaimana menurut Sulaksana, 2002, peranan pemimpin dalam organisasi, antara lain :

- a) Membantu kelompok dalam mencapai tujuan;
- b) Memungkinkan para anggota memenuhi kebutuhan;
- c) Mewujudkan nilai kelompok;
- d) Merupakan pilihan para anggota kelompok untuk mewakili pendapat mereka dalam interaksi dengan pemimpin kelompok lain;
- e) Merupakan seorang fasilitator yang dapat menyelesaikan konflik kelompok.

Berkaitan dengan organisasi, secara sederhana organisasi merupakan sarana, alat, tepat atau wadah dari pada sekelompok orang untuk bekerjasama guna mencapai tujuan bersama. Agar lebih jelasnya, akan dikemukakan oleh pendapat para ahli. Sebagaimana pendapat Schermerhorn, 2000, mengemukakan bahwa : "organisasi adalah sekumpulan orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama".

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang kami digunakan adalah metode studi literatur, yaitu dengan mencari di berbagai sumber tertulis, berupa arsip, buku, jurnal-jurnal, dan artikel, atau dokumen-dokumen yang relevan dengan permasalahan yang dikaji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakter Kepemimpinan Ideal

Kepemimpinan dapat dipandang sebagai suatu instrumen dalam upaya mempengaruhi dan mengendalikan orang atau sekelompok orang agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Selain itu juga kepemimpinan sangat diperlukan dalam menggerakkan aktivitas suatu organisasi. Jadi, kepemimpinan ini merupakan salah satu faktor penentu dan terpenting dalam suatu organisasi. Suatu organisasi akan berjalan dengan baik, apabila kepemimpinan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi. Rasa tanggung jawab seorang pemimpin merupakan salah satu karakter dari kepemimpinan ideal. Tapi tidak kalah penting, seorang pemimpin harus cerdas, agar senantiasa dapat memilih dan memecahkan suatu masalah yang dihadapi dalam organisasi yang dipimpinya. Untuk lebih jelasnya, penulis akan membahas tentang karakter kepemimpinan ideal. Kepemimpinan yang ideal sedikitnya mempunyai 8 (delapan) karakter, yaitu :

a) Cerdas.

Kecerdasan didapat dari hasil belajar, sehingga kaya akan ilmu pengetahuan. Jika seseorang akan cerdas, maka sangat diperlukan semangat belajar dengan tekun dan rajin. Dalam hal ini seorang pemimpin akan bisa dengan cepat dan tepat membuat suatu. Lagi pula semua permasalahan akan cepat terselesaikan.

b) Bertanggung jawab.

Seorang pemimpin yang ideal harus Bertanggung jawab, dalam artian bahwa bertanggung jawab terhadap dirinya dan juga terhadap anggotanya dalam suatu organisasi. Bertanggung jawab salah satu beban terberat, namun terasa ringan jika dibarengi dengan iman dan taqwa.

c) Jujur.

Seorang pemimpin yang ideal harus jujur, sehingga akan mampu untuk terbuka pada anggotanya dalam segala kebijakan yang diambil. Seorang pemimpin yang mempunyai sifat jujur, pasti akan membuat seluruh anggota percaya terhadap segala perkataan dan tindakannya. Akan cepat diikuti dan dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasinya.

d) Dapat dipercaya.

Seorang pemimpin yang ideal harus dapat dipercaya, sehingga akan mampu untuk saling percaya dan tidak ada kecurigaan. Kepercayaan inilah yang memacu setiap anggota untuk lebih maju. Intinya jangan sampai membuat suatu tindakan yang salah, sehingga akan menjadikan ketidakpercayaan.

e) Inisiatif.

Seorang pemimpin yang ideal harus inisiatif, sehingga akan mampu untuk memutuskan segala hal dengan benar. Selain itu juga memiliki kemampuan untuk menemukan solusi yang baik demi kemajuan organisasinya.

f) Konsisten dan tegas.

Konsisten dalam artian bahwa seorang pemimpin akan mampu menjalankan setiap aturan dan kebijakan. Sedangkan tegas yang dalam artian bahwa seorang pemimpin tidak membebaskan anggotanya, namun juga tidak mengekang anggotanya.

g) Adil.

Seorang pemimpin yang ideal harus berbuat adil, sehingga mampu untuk memperlakukan anggotanya dengan perlakuan yang sama sesuai dengan tugas dan bidangnya masing-masing. Begitu juga seorang pemimpin tidak memihak pada salah satu anggota, melainkan semua anggota.

h) Lugas.

Seorang pemimpin yang ideal harus lugas, sehingga akan mampu untuk menjelaskan pemikirannya secara langsung dan tidak bertele-tele. Selain itu juga, seorang pemimpin harus mempunyai kebijakan, kepedulian pada kepentingan bersama dan didukung oleh hati nurani yang bersih, tulus dan ikhlas.

2. Manajemen Kepemimpinan

Manajemen kepemimpinan dapat memberikan kontribusi terbaik terhadap peningkatan kualitas pada suatu organisasi. Maju dan mundurnya, keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi sangat bergantung pada seorang pemimpinnya, karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan yang ingin dicapai atau diharapkan. Sebagaimana menurut pendapat Siagian, 199 mengemukakan bahwa : "arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengoptimalkan pemanfaatan semua sarana dan prasarana yang tersedia". Semakin tinggi kepemimpinan yang dicapai oleh seseorang dalam organisasi, maka semakin besar juga nilai dan bobot strategik dari keputusan yang diambilnya. Manajemen kepemimpinan mempunyai deskripsi, antara lain :

- a. Mampu menetapkan tujuan strategis organisasi;

- b. Mampu mengorganisasikan pekerjaan yang ada;
- c. Mampu menetapkan waktu pencapaian tujuan;
- d. Mampu mengarahkan kinerja;
- e. Mampu melibatkan para anggotanya dalam pelaksanaan tugas;
- f. Mampu berinteraksi dengan orang lain;
- g. Mampu berintrospeksi terhadap kinerjanya sebagai pimpinan;
- h. Memiliki kepribadian yang kuat dan tangguh;
- i. Mampu menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dan transparan;
- j. Mampu berkomunikasi dengan baik;
- k. Mampu mengambil keputusan berdasarkan aspirasi bawahannya.

l.

Selain dari ke 13 deskripsi di atas, terdapat 4 (empat) fungsi manajemen kepemimpinan, yang antara lain :

a. Sebagai pemimpin

Menurut fungsi ini, seorang pemimpin organisasi dapat melaksanakan pengawasan (controlling), memerintahkan (commanding), mengorganisasikan (organizing), dan mentransformasikan kebutuhan.

b. Sebagai manajer

Menurut fungsi ini, seorang manajer dapat mengadakan perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengadaan staf (staffing), pengarahan/bimbingan (directing), pengkoordinasian (coordinating) pelaporan (reporting), dan penganggaran (budgeting).

c. Sebagai administrator; Menurut fungsi ini, seorang administrator dapat mengadakan formulasi (perumusan) kebijakan administrasi, menyediakan, mengelola dan menyimpan dengan baik dan rapi.

d. Sebagai pengorganisasian. Menurut fungsi ini, yakni mengatur tugas, wewenang dan tanggung jawab, serta sumber daya. Dari pernyataan ini, ada hal yang menarik untuk diperhatikan mengenai manajer dan pemimpin.

Menurut pendapat Bennis dan Nanus (1985 : 221), mengutip bahwa : "manajer adalah orang yang melakukan segala sesuatu dengan benar, sementara pemimpin adalah orang yang melakukan hal yang benar".

3. Organisasi

Kebersamaan dan keberhasilan suatu pekerjaan akan selesai, jika semua orang ataupun kelompok orang saling bekerjasama dalam suatu tempat tertentu. Tempat di mana seseorang ataupun kelompok melakukan aktivitas atau kegiatan untuk mencapai tujuan bersama dinamakan organisasi. Dalam suatu organisasi, semua anggota akan lebih mudah dan leluasa dalam mengembangkan bakat dan minatnya. Namun, di sisi lain, ada juga organisasi yang tidak efektif. Semua aktivitas ataupun kegiatannya menjadi vakum ataupun terhenti. Lambat laun akan mengalami kebangkrutan bahkan terhenti atau menjadi bubar. Organisasi yang demikian dinamakan organisasi tidak sehat. Organisasi yang efektif akan membawa kemajuan dan keberhasilan, karena didukung oleh struktur organisasi yang efektif. Untuk lebih efektif dan efisien mengenai struktur organisasi, terdapat beberapa tahapan, sebagai berikut:

a. Pembagian kerja; Dalam setiap organisasi setiap anggota mempunyai bidang tugas masing-masing sesuai dengan tupoksinya. Pembagian kerja akan sesuai dengan struktur organisasinya. Setiap orang akan ditempatkan pada bidang sesuai dengan keahliannya.

b. Departementalisasi; Adanya pengelompokan pekerjaan ke dalam unit-unit kerja, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c. Distribusi otoritas; Adanya penyaluran (pembagian, pengiriman) kepada beberapa orang atau ke beberapa tempat.

d. Koordinasi. Adanya pengaturan dan pengontrolan kegiatan kepada bagian-bagian atau unit-unit kerja agar tidak saling antara satu dengan yang lain.

Dalam teori organisasi dapat dikenal paling sedikit ada 3 (tiga) bentuk organisasi, antara lain :

a. Bentuk Organisasi Lini (Line Organization; Bentuk organisasi yang hanya dapat menghubungkan secara langsung menurut garis vertikal antara pimpinan dengan bawahan. Bentuk ini merupakan organisasi yang paling kecil, misalnya bengkel mobil, kedai warung (kafe), dll.

b. Bentuk Organisasi Lini dan Staff (Line and Staff Organization); Bentuk organisasi yang dapat menghubungkan secara tidak langsung, dengan melalui garis komando antara pimpinan, staf dan bawahan. Bentuk ini merupakan bentuk organisasi besar dan bersifat kompleks, misalnya Kantor, Dinas, dll.

c. Bentuk Organisasi Fungsional (Functional Organization). Bentuk organisasi yang berdasarkan

sifat dan macam pekerjaan yang harus dilakukansesuai dengan bidang keahlian ataupun spesialisasi. Bentuk ini merupakan bentuk organisasi besar dan bersifat kompleks, misalnya Lembaga, Kementerian, Perusahaan Penerbitan Buku, dll.

SIMPULAN

A. Kesimpulan

Karakter akan memungkinkan untuk timbulnya kepercayaan, sedangkan kepercayaan itu memungkinkan akan tampilnya kepemimpinan. Kepemimpinan dapat dipandang sebagai suatu instrumen dalam upaya mempengaruhi dan mengendalikan orang atau sekelompok orang agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Terdapat 8 (delapan) karakter kepemimpinan ideal, yaitu : cerdas, bertanggung jawab, jujur, dapat dipercaya, inisiatif, konsisten, tegas dan lugas. Dalam menjalankan prosesnya, kepemimpinan itu serupa dengan manajemen dalam segala hal. Namun di sisi lain, ada juga perbedaan dengan manajemen. Dalam hal serupa, proses kepemimpinan mencakup kerja sama dengan orang lain, begitu juga dengan manajemen. Selain itu, kepemimpinan peduli akan pencapaian tujuan yang efektif, demikian juga dengan manajemen. Umumnya banyak fungsi manajemen yaitu aktivitas yang konsisten dengan definisi kepemimpinan. Manajemen kepemimpinan dapat memberikan kontribusi terbaik terhadap peningkatan kualitas pada suatu organisasi. Maju dan mundurnya, keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi banyak ditentukan oleh pemimpin, karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan yang akan dicapai

B. Saran

Menjadi seorang pemimpin haruslah menguasai teori teori lapangan tentang kepemimpinan, tentang bagaimana cara mendekati bawahan dan berinteraksi dengan bawahan. Oleh sebab itu banyak pemimpin yang belum berpengalaman memimpin sebuah organisasi akan tetapi ketika menjadi seorang pemimpin dia mampu membuat maju sebuah organisasi karena pemimpin tersebut menguasai teori lapangan. Jadi saran yang paling penting adalah tidak perduli apakah seorang pemimpin sudah berpengalaman, akan tetapi jika seorang pemimpin yang menguasai teori lapangan maka akan dikatakan sebagai pemimpin yang berpengalaman.

DAFTAR PUSTAKA

JURNAL

Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi Hardi Mulyono Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah

Karakter Kepemimpinan Idealdalam Organisasi Sahadi, Otong Husni Taufiq, Ari Kusumah Wardani, Univeritas Galuh, Ciamis, Indonesia

Kepemimpinan Berkarakter Sebagai Model Pendidikan Karakter Husaini Usman FT Universitas Negeri Yogyakarta

REFERENSI LAIN

Aime & Sebastian. (2010). Manajemen Strategik Keorganisasian Publik. Bandung : PT Refika Aditama.

Handyaningrat, (1996). Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta : PT. Gunung Agung.

Sarwoto, (1994). Dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Damiyati Zuchdi, 2013, Model Pendidikan Karakter, Perpustakaan Nasional.

Boone, T. & Jonhson, K. 1980. The Theory and Management of System. Tokyo: McGraw Hill Book Kogakusta Ltdm.

Hersey, P & Blanchard, P. 1993. Management of Organizastion Behavior Utilizing Human Resources. London: Pren-tice Hall.