

Pengaruh Manajemen Konflik dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cempaka Mega Mandiri Tangerang

Jeni Andriani^{1*}, Seindah Gee²

Prodi Manajemen Program Sarjana (211010502870), Universitas Pamulang
dosen00436@unpam.ac.id^{1*}, geeseindah@gmail.com²

Received 04 Februari 2026 | Revised 11 Maret 2026 | Accepted 16 Maret 2026

*Korespondensi Penulis

Abstract

This study aims to determine the influence of conflict management and transformational leadership on employee performance at PT. Cempaka Mega Mandiri Tangerang. The population and sample were 80 people with saturated sampling techniques. This type of research uses quantitative methods. The data analysis techniques used in this study are descriptive analysis, with instrument tests (validity test, reliability test), classical assumption test, quantitative analysis test, and hypothesis test. The results of the simultaneous study were that there was an influence of X1 and X2 on Y with multiple linear regression values obtained with a value of $Y = 21,614 - 0.397 X1 + 0.46 X2$. Only variable X2 (transformational leadership) has a positive coefficient, meaning that it affects variable Y (employee performance). The transformational leadership coefficient (X2) gives a value of -0.397 which means that if transformational leadership decreases assuming other variables remain the same, employee performance will improve. The correlation coefficient (R) of the variables of conflict management (X1) and transformational leadership (X2) to employee performance (Y) was 0.436, meaning that there was a moderate level of relationship. The contribution given was 30.6% while the rest was influenced by other factors that were not researched. The results of the F test with a score of $(6.921 > 3.107)$ show that there is a significant influence of conflict management and transformational leadership on employee performance.

Keywords: Conflict Management; Transformational Leadership; Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Cempaka Mega Mandiri Tangerang. Populasi dan sampel sejumlah 80 orang dengan teknik sampling jenuh. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, dengan uji instrumen (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik, uji analisis kuantitatif, dan uji hipotesis. Hasil penelitian secara simultan adalah terdapat pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y dengan nilai regresi linear berganda diperoleh nilai $Y = 21.614 - 0,397 X_1 + 0,46 X_2$. Hanya variable X₂ (kepemimpinan transformasional) yang memiliki koefisien yang positif, berarti berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Koefisien kepemimpinan transformasional (X₂) memberikan nilai sebesar -0,397 yang berarti bahwa jika kepemimpinan transformasional semakin menurun dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Nilai koefisien korelasi (R) variabel manajemen konflik (X₁) dan kepemimpinan transformasional (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,436, artinya memiliki tingkat hubungan yang sedang. Kontribusi yang diberikan sebesar 30,6% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Hasil uji F dengan nilai $(6,921 > 3,107)$ Menunjukkan ada pengaruh signifikan manajemen konflik dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Manajemen Konflik; Kepemimpinan Transformasional; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia menunjang keberhasilan setiap perusahaan, karena seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan manusia. Oleh karena itu perusahaan harus mampu membentuk kinerja sumber daya manusianya untuk dapat terampil dan ahli dibidangnya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai target yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Adapun unsur yang terpenting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah pengelolaan manajemen konflik dan pemimpin yang mampu memberikan arah bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

PT Cempaka Mega Mandiri, perusahaan yang bergerak di industri pengolahan sarang burung walet, menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola karyawannya. Perusahaan ini memiliki tenaga kerja yang beragam dari segi usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja, yang sering kali menjadi sumber konflik internal. Misalnya, perbedaan persepsi antara karyawan senior dan junior dalam pembagian tugas sering kali memicu ketegangan di tempat kerja. Dari sisi kepemimpinan, manajer PT Cempaka Mega Mandiri belum sepenuhnya menerapkan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memberdayakan karyawan.

Kinerja tidak hanya tentang hasil kerja seorang karyawan, melainkan bagaimana proses kerja itu berlangsung Wibowo (2020). Berdasarkan data prasurvei terhadap 25 karyawan tentang kinerja karyawan PT. Cempaka Mega Mandiri Tahun 2025, Kinerja karyawan meliputi kinerja inovasi, orientasi tim dan orientasi hasil kerja, yang mana pada orientasi tim cukup baik yaitu diangka 77%-78% yang kemudian dilanjut pada orientasi hasil kerja yang mana mengalami penurunan dari orientasi tim yaitu diangka 30%-77% dan diikutinya inovasi dan keberanian mengambil resiko yaitu diangka 35%-37%. Presentasi inovasi dan keberanian mengambil resiko tergolong baik tetapi untuk membuat karyawan lebih percaya diri maka harus ada tekanan kedisiplinan dalam diri sendiri dan dari perusahaan itu sendiri.

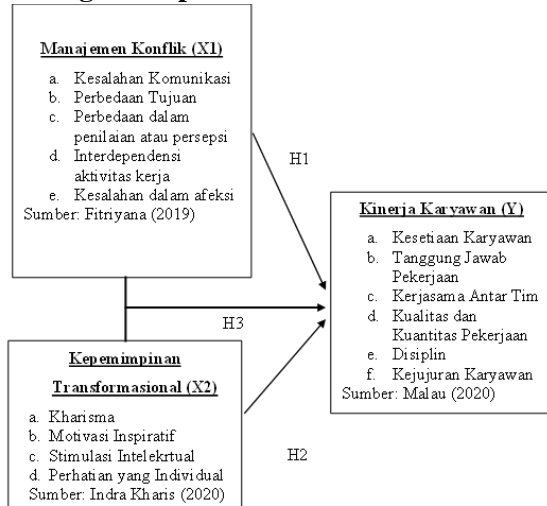
Manajemen konflik merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik. Menurut Ross (2021), manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka

mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik dan mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif. Berdasarkan data prasurvei terhadap 25 Karyawan tentang manajemen konflik PT. Cempaka Mega Mandiri Tahun 2025 terdapat permasalahan manajemen konflik yaitu pekerjaan dan kepentingan pribadi yang dimana kepentingan pribadi didahulukan dari pada kepentingan perusahaan lebih kecil menyетуinya diangka 5 respon, dan pernyataan berikutnya pekerjaan akan dilimpahkan kepada orang lain apabila mengalami kesulitan cukup baik daripada kepentingan pribadi didahulukan daripada kepentingan perusahaan diangka 18 respon untuk menyетуinya. Sama halnya dengan proses manajemen konflik yang telah dijelaskan diatas, bahwa manajemen konflik meliputi beberapa langkah yaitu: penerimaan terhadap keberadaan konflik (dihindari atau ditekan/didiamkan), klarifikasi karakteristik dan struktur konflik, evaluasi konflik (jika bermanfaat maka dilanjutkan dengan proses selanjutnya), menentukan aksi yang dipersyaratkan untuk mengelola konflik, serta menentukan peran perencana sebagai partisipan atau pihak ketiga dalam mengelola konflik.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk melampaui ekspektasi mereka. Bass dan Riggio (2022) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional mendorong perubahan positif melalui pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Berdasarkan data prasurvei terhadap 25 Karyawan tentang Kepemimpinan Transformasional PT. Cempaka Mega Mandiri Tahun 2025 Kepemimpinan Transformasional yaitu terdapat beberapa data pernyataan yang dimana Sikap pemimpin dalam mengambil Keputusan selalu tepat bagi karyawan angka responnya lebih rendah diangka 15 dibanding karyawan mendapatkan arahan dari pemimpin saat melakukan pekerjaan diangka 25 respon untuk menyетуinya.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh antara manajemen konflik dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Cempaka Mega Mandiri Tangerang.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Terdapat Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Karyawan PT Cempaka Mega Mandiri Tangerang.
- H2: Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT Cempaka Mega Mandiri Tangerang.
- H3: Terdapat Pengaruh Manajemen Konflik dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT Cempaka Mega Mandiri Tangerang.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

	Kepemimpinan Transformasional	Manajemen Konflik	Kinerja Karyawan
N	25	25	25
Normal parameters	Mean	49.03	47.777
	Std .devination	4.979	13.956
Most ekstreme Diffrence absolute		111	179
	Positive	100	106
Negative	111	179	086
Kolmogrov Smirnov Z	657	1.061	730
Asymp.sig.(2-tailed)	795	210	661

Berdasarkan data tabel uji normalitas diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai probabilitas nilai standardized 0,05 dengan hasil uji (0,781/0,210/0,661 > 0,05). Dengan demikian dapat dipahami bahwa H0diterima atau distribusi variable gaya Manajemen Konflik (X₁), Kepemimpinan Transformasional (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah berdistribusi normal.

METODE

Metode penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif. Sugiono (2014) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada karyawan PT. Cempaka Mega Mandiri Tangerang yang berjumlah 80 orang. Teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan (*Library Research*), Studi Lapangan (*Field Research*), yaitu observasi, kuesioner, dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, dengan uji instrumen (uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis kuantitatif, dan uji hipotesis yang diolah melalui program *Statistical Product and Service Solution 16* (SPSS 16).

Uji Multikolinearitas

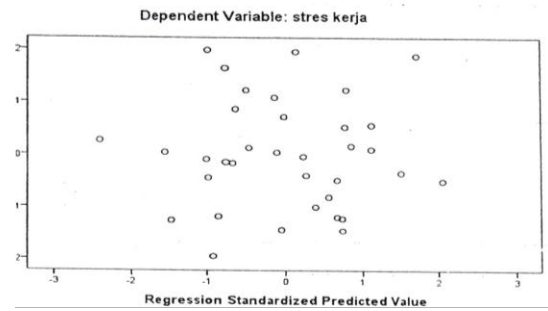
Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan transformasional	.999	1.001
manajemen Konflik	.999	1.001

Dependent Variable: Kinerja Kerja

Berdasarkan data tabel uji multikolinieritas diatas dapat dipahami bahwa kedua variable independen yakni kepemimpinan trasformasional (X_1) dan manajemen konflik (X_2) memiliki nilai VIF 1,00, dalam batas toleransi yang telah ditentukan dimana semua variable mendekati angka 1 dan nilai VIF < 10, sehingga dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas dalam variable independen dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Uji Regresi Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig-
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	21.614	15.811			1.367	.000
Kepemimpinan Transfasional	-.397	.306	-.223		-1.300	.200
Manajemen Konflik	.046	.109	.073		1.423	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan. Sumber: SPSS v.16

Berdasarkan analisis regresi yang telah dilakukan, diperoleh persamaan diperoleh nilai $Y = 21.614 - 0,397 X_1 + 0,46 X_2$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa:

1. Hanya variable X_2 (Kepemimpinan Transfasional) yang memiliki koefisien yang positif, berarti variable X_1 (Manajemen Konflik) berpengaruh terhadap variable Y (Kinerja Karyawan).
2. Koefisien Kepemimpinan Transfasional (X_2) memberikan nilai sebesar -0,397 yang berarti bahwa jika Kepemimpinan Trans-

fasional semakin menurun dengan asumsi variable lain tetap maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

3. Begitu juga halnya dengan koefisien manajemen konflik memberikan nilai sebesar 0,46 yang berarti bahwa jika manajemen konflik (X_1) semakin meningkat dengan asumsi lain tetap, maka Kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.436	.423	3.063

a. Predictors: (Constant), Manajemen Konflik, Kepemimpinan Transfasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 16

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,306 menunjukkan hubungan yang sedang. Bersarnya nilai

koefisien determinasi 30,6%, sedangkan sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized
-------	-----------------------------	--------------



	Coefficients			T	Sig-
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.614	15.811		1.367	-.000
Kepemimpinan Transformasional	-.397	.306	-.223	-1.300	.200
Manajemen Konflik	.046	.109	.073	1.423	-.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan. Sumber: SPSS v.16

Berdasarkan hasil pengujian diatas pengaruh antara :

1. Manajemen Konflik (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) diperoleh t_{tabel} sebesar 1,367 (data r tabel terlampir) dan t_{hitung} sebesar -1,300 $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Cempaka Mega Mandiri Tangerang.

2. Kepemimpinan Transformasional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan t_{tabel} sebesar 1,367 (data r_{tabel} terlampir) dan t_{hitung} sebesar 1,423 $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Karyawan para PT. Cempaka Mega Mandiri Tangerang

Uji F (simultan)

Tabel 8. Uji F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	144.963	2	72.481	6.921	_.000a
Residual	2518.580	32	78.706		
Total	2663.543	34			

Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Kepemimpinan Transformasional. Sumber: SPSS v.16

1. Berdasarkan tabel data uji f dengan kriteria diatas diperoleh Nilai f_{hitung} sebesar 6,921 sedangkan nilai f_{tabel} sebesar 3,107 atau signifikan $f_{hitung} > 0,05$ sehingga dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variable bebas (X) terhadap variable terikat Y.

2. Berdasarkan nilai kurva tersebut diatas maka dipahami bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variable X_2 terhadap Y pada PT. Cempaka Mega Mandiri Tangerang.

personal, learned helplessness, self-efficacy dan daya tahan psikologis. Adanya pengaruh konflik kerja terhadap kinerja terlihat dari adanya konflik antar karyawan mengakibatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikan kepemimpinan transformasional berdasarkan uji t diperoleh sebesar (-1,300 > 1,367). Dengan demikian H_0 di terima, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan Manajemen Konflik terhadap Kinerja Karyawan. Kepemimpinan transformasional adalah sebagai salah satu strategi tersebut, yang telah ditemukan untuk mendorong komunikasi terbuka dengan karyawan, yang pada gilirannya, mengurangi Kinerja Karyawan. Gill et.al., dan Dhaliwal (2010: 2). Adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Karyawan terlihat dari adanya motivasi dari pimpinan untuk membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat, dan mempengaruhi bawahannya untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

Pembahasan

Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikan konflik kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar (1,423 > 1,367). Dengan demikian H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan manajemen konflik terhadap kinerja Karyawan. Menurut Luthans (dalam Rivai & Deddy, 2006:313) salah satu penyebab Kinerja Karyawan adalah individual Kinerja yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian, *control*



Pengaruh Manajemen Konflik dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan ($6,921 > 3,107$). Dengan demikian H_0 ditolak kesimpulannya: ada pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional dan konflik kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karena dengan meningkatnya gaya kepemimpinan transformasional dan menimbulkan konflik kerja antar karyawan maupun karyawan antar atasan akan mengurangi tingkat kinerja karyawan pada PT. Cempaka Mega Mandiri Tangerang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan:

Terdapat Hasil Pengaruh X_1 Terhadap Y nilai regresi linear sederhana penelitian ini, pada variabel Manajemen Konflik (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai yang diperoleh persamaan regresi $Y = 4,115 - 0,080X_1$. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,080 berarti setiap penambahan 1% nilai manajemen konflik maka nilai kinerja karyawan bertambah 0,080.

Terdapat Pengaruh X_2 Terhadap Y nilai regresi linear sederhana penelitian ini, Pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh persamaan regresi $Y = 18,529 - 0,500 X_2$. Jika kepemimpinan transformasional tidak berubah, kinerja karyawan akan positif. Peningkatan atau penurunan nilai X_2 sebesar 1 satuan akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan koefisien 0,500.

Terdapat Hasil Pengaruh X_1 dan X_2 Terhadap Y nilai regresi linear berganda penelitian ini, Maka diperoleh nilai $Y = 21,614 - 0,397 X_1 + 0,46 X_2$. Hanya variable X_2 (Kepemimpinan Transformasional) yang memiliki koefisien yang positif, berarti variable X_1 (Manajemen Konflik) berpengaruh terhadap variable Y (Kinerja Karyawan). Koefisien Kepemimpinan Transformasional (X_2) memberikan nilai sebesar -0,397 yang berarti bahwa jika Kepemimpinan Transformasional semakin menurun dengan asumsi variabel lain tetap maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmadi, Rahmad Setiawan, (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Varia Intipratama Daan Mogot Jakarta. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Volume 7, No. 2, Desember 2019, Pamulang ISSN : 2339 – 0689, E-ISSN : 2406-8616 J. KREATIF, Vol. 7, No. 2
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Emron, E., Yohny, A., & Imas, K. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi. Alfabeta.
- Firmansyah, A. (2018). Pengantar Ilmu Manajemen. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono, K. (2010). Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah pemimpin abadi atau pemimpin dilahirkan?. Rajawali Press.
- Kasmir. (2016). Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Malau, H. (2020). Evaluasi Kinerja Karyawan. Surabaya: Pustaka Ilmu.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marjuni, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Nawawi, H. (2006). Kepemimpinan yang efektif. Gadjah Mada University Press.
- Nyoto, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Prasetya, A., & Rustam, Y. (2022). Kinerja Karyawan dan Peningkatan Produktivitas Perusahaan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Priyatno, D. (2013). Analisis korelasi, regresi, dan multivariate dengan SPSS. Yogyakarta: Gaya Media.
- Rahim, M. A. (2022). *Managing Conflict in Organizations*. New York: Routledge.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Boston: Pearson Education.

- Rusdiana, I. (2015). *Konflik Organisasi dan Manajemen Konflik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schermerhorn, J. R., & Foster, S. T. (2017). *Management and Organizational Behavior Essentials*. New York: Wiley.
- Siagian, S. P. (2003). *Teori dan praktek kepemimpinan*. Rineka Cipta.
- Sucahyowati, W. (2017). *Pengantar Manajemen Bisnis*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media.
- Winardi, J. (2006). *Manajemen perilaku organisasi*. Prenada Media.
- Yuniaty, D. (2018). *Dinamika Konflik dalam Organisasi*. Bandung: Cendekia Publishing.

