



## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perubahan-perubahan yang terjadi di dunia bisnis pada abad 21 ini sangat cepat dan tidak mudah untuk diantisipasi seperti pada masa-masa sebelumnya. Organisasi bisnis-organisasi bisnis baru bermunculan dan berkembang, tetapi ada pula yang menyusut dan bangkrut, silih berganti. Banyak organisasi bisnis yang telah lama berdiri kalah dalam persaingan, bangkrut, kemudian dengan terpaksa harus tutup dan meninggalkan berbagai dampak permasalahan dan penderitaan di sana sini. Terjadinya krisis ekonomi di Indonesia pada pertengahan tahun 1997 telah mengakibatkan lebih dari 125 perusahaan tutup pada tahun 1997, 816 perusahaan tutup pada tahun 1998, dan lebih dari 130 perusahaan tutup pada penghujung tahun 1999 (*Suara Pembaruan*, 28/12/1999). Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) (Tambunan, 2006), indikator ekonomi pada tahun 1998 menunjukkan pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia sebesar -13.1%, pertumbuhan ekspor -8,6%, pertumbuhan impor -34,4%, dan transaksi berjalan terhadap PDB 4,3%. Perkembangan ekonomi di Indonesia sejak triwulan keempat tahun 2008 kembali mengalami terpaan dan guncangan-guncangan yang diakibatkan oleh krisis ekonomi global.

Direktur Perencanaan Makro Bappenas, Prijambodo (2009) menjelaskan bahwa dimulai pada pertengahan tahun 2008, ekonomi dunia dilanda guncangan hebat dan berdampak luas akibat dari krisis ekonomi global yang berasal dari negara Amerika Serikat sejak awal semester II tahun 2007 sebagai akibat dari krisis "subprime mortgage" pada sektor bisnis properti. Pada semester pertama tahun 2008 ekonomi dunia dihadapkan pada kekhawatiran terjadinya krisis pangan dan energi. Harga-harga pangan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



*Hak cipta dilindungi Undang-Undang*

naik dengan sangat cepat menyusul kenaikan harga bahan bakar minyak yang mencapai rekor tertinggi pada USD149 per barrel. Krisis ekonomi global tersebut kemudian menyebar luas ke negara-negara maju di benua Eropa (Inggris, Jerman dan Perancis) dan Asia (Jepang, Korea Selatan dan Singapura). Krisis ekonomi global yang mulai berlangsung pada saat penelitian ini dimulai, oleh sebagian besar pengamat ekonomi dan keuangan dunia diprediksi akan membawa dampak depresi ekonomi global yang jauh lebih besar dampaknya daripada krisis ekonomi Asia pada tahun 1998. Peringatan yang diberikan oleh Direktur Pelaksana Dana Moneter Internasional (IMF) di Paris menyebutkan bahwa dunia saat ini berada dalam resesi besar dan pertumbuhan ekonomi global berada di bawah nol persen pada 2009. China berusaha mengatasi deflasi, Jerman menjerita penurunan ekspor yang sangat besar dan Warren Buffet, investor paling terkenal di Amerika Serikat, menyebutkan bahwa ekonomi Amerika Serikat berada di tepi jurang kehancuran (JOE, 2009). Demikian gambaran guncangan dahsyat yang terjadi pada skala makro-ekonomi global.

Setiap guncangan ekonomi yang terjadi pada skala global berpengaruh terhadap bisnis dan industri di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Pada situasi dan keadaan ekonomi yang relatif stabil, banyak organisasi bisnis yang berhasil dan kemudian berkembang, tetapi ada pula organisasi bisnis yang mengalami kesulitan dan harus berjuang keras agar dapat bertahan hidup. Ada pula organisasi bisnis yang bangkrut dan terpaksa harus ditutup. Mengapa ada organisasi bisnis yang berhasil, namun ada pula yang gagal ? Penjelasan sederhana yang dapat diberikan pada umumnya adalah: salah satu penyebab gagalnya organisasi bisnis adalah karena organisasi bisnis tersebut tidak memiliki kepemimpinan yang handal. Organisasi bisnis tersebut tidak berhasil dalam



**MB-IPB**

Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis  
Institut Pertanian Bogor

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



*Hak cipta dilindungi Undang-Undang*

mengelola dan mengatasi masalah yang disebabkan oleh faktor-faktor sumber daya keuangan, sumber daya manusia, informasi dan teknologi, serta faktor-faktor eksternal, sehingga berakibat pada kesulitan keuangan, terbelit hutang, timbul konflik internal organisasi, kalah bersaing, dan lain sebagainya (Wheelen dan Hunger, 2006). Dari penelitian kepemimpinan yang dilakukan oleh para pakar manajemen dunia (Ansoff dan McDonnell, 1990; Collins, 2004; Collins, 2002; Collins dan Porras, 2002; Drucker, 1955, 2006; Lawler dan Worley, 2006; Peters dan Waterman 1982; Ulrich dan Smallwood, 2007; Yukl, 2006) disebutkan bahwa penyebab kegagalan organisasi bisnis selalu berhubungan erat dengan kegagalan pada kepemimpinan organisasi dalam mengatasi tantangan perubahan dan tekanan yang terjadi, baik yang datang dari lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Organisasi bisnis tersebut kalah bersaing dalam memperebutkan sumber daya dan peluang yang terbatas. Pentingnya peranan kepemimpinan organisasi dalam menentukan keberhasilan/ kegagalan organisasi bisnis tersebut diakui secara umum dan bersifat universal, serta berlaku di semua organisasi bisnis di seluruh dunia seperti yang digambarkan oleh para pakar manajemen dunia di atas.

Seth (2008) memperkuat pandangan bahwa pengaruh perubahan terhadap kelangsungan hidup organisasi bisnis sangat tinggi. Hal ini diperkuat oleh Seth (2008) dengan memberikan bukti-bukti empiris di lapangan yang menyatakan bahwa terdapat 62 perusahaan yang disebutkan oleh Peters dan Waterman (1982) sebagai perusahaan-perusahaan yang bagus, namun mengalami kesulitan serius pada 2 (dua) dasawarsa terakhir. Beberapa dari perusahaan tersebut sudah pulih, tetapi sebagian lainnya sudah dijual atau ditutup. Lebih lanjut, disebutkan oleh Seth (2008) bahwa sepertiga dari

Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis  
Institut Pertanian Bogor

**MB-IPB**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



perusahaan yang termasuk dalam *Fortune 500* pada tahun 1970 telah lenyap pada tahun 1983, karena merger dan akuisisi, terpecah-belah dan bangkrut. Suatu survei dari Belanda (Seth, 2008) menyatakan bahwa Rataan Usia Harapan Hidup Perusahaan (RUHHP) adalah 12,5 tahun dan studi lain menunjukkan penurunan RUHHP di negara-negara Eropa. RUHHP di Jerman turun dari sebelumnya 45 tahun menjadi 18 tahun, di Perancis dari 13 tahun menjadi 9 (sembilan) tahun, dan di Inggris dari 10 tahun menjadi hanya 4 (empat) tahun. Penyebab utama dari penurunan rata-rata usia harapan hidup perusahaan adalah perusahaan dijual oleh karena keterpaksaan (*distress selling*), karena perusahaan tidak mampu bertahan terhadap perubahan lingkungan yang terjadi.

Perubahan-perubahan pada organisasi bisnis adalah suatu keniscayaan, seperti perkataan kuno dari seorang filsuf Yunani, Heraclitus (535SM- 475SM): "*The only constant thing is change*" ([www.wikiquote.org](http://www.wikiquote.org)). Faktor-faktor yang dapat memicu terjadinya perubahan pada organisasi bisnis akibat turbulensi lingkungan internal dan eksternal (Hubeis, 2007; Hubeis dan Najib, 2008; Mangkuprawira, 2003, Mangkuprawira dan Hubeis, 2007), yaitu :

1. Otomatisasi pekerjaan, *outsourcing*, pekerja kontrak dan pemutusan hubungan kerja meningkat.
2. Kompetisi antara fungsi staf vs. fungsi garis terus terjadi.
3. Upah minimum regional, kabupaten dan provinsi yang selalu naik.
4. Tuntutan dan demonstrasi buruh, serta menguatnya serikat pekerja/buruh.
5. Bisnis berubah sangat cepat dan persaingan semakin tajam.
6. Pasar-pasar makin meluas dan beragam, persaingan meningkat dengan hebat, sedangkan umur produk semakin singkat.





7. Kesadaran nilai-nilai sosial manusia meningkat (otonomi, potensi diri dan hak azasi manusia).
8. Perubahan pemerintahan (hukum, peraturan, dan kebijakan) sering terjadi.
9. Pengaturan perdagangan bebas (*free trade*) yang tidak adil.
10. Pengaruh krisis ekonomi global dari Amerika Serikat meluas ke seluruh dunia.

Peran dan tanggungjawab kepemimpinan di suatu organisasi bisnis sangat besar karena dapat mengakibatkan berhasil atau gagalnya suatu organisasi bisnis (Bennis dan Nanus, 1985; Collins, 2004; Collins dan Porras, 2002; Drucker, 1955, 2006; Lawler dan Worley, 2006; Ulrich dan Smallwood, 2007; Yukl, 2006). Perubahan-perubahan yang dialami suatu organisasi bisnis harus mampu dikelola oleh kepemimpinan organisasi, agar dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja organisasi bisnis. Pertanyaan yang paling penting dan mendasar adalah kepemimpinan organisasi yang bagaimanakah yang dipandang mampu mengatasi perubahan atau turbulensi yang dialami oleh organisasi bisnis pada suatu situasi yang demikian sering berubah-ubah ? Jawaban pertanyaan tersebut mengarah pada pencarian kepemimpinan yang bagaimanakah yang dapat diharapkan mampu membawa organisasi bisnis mengatasi berbagai perubahan dan tantangan di sekitarnya.

Sakichi Toyoda, pendiri pabrik mobil Toyota di Jepang mengajarkan bahwa untuk mendapatkan solusi yang tepat perlu menanyakan pertanyaan mengapa pada suatu masalah minimal 5 (lima) kali sampai akar penyebab sesungguhnya ditemukan (Imai, 2001). Cara mencari akar penyebab tersebut kemudian dikembangkan oleh Taiichi Ohno melalui *Toyota Production System* yang diterapkan pada pabrik *Toyota Motor Corporation* (Ohno, 1988). Ohno mengatakan tidak cukup hanya menangani gejala



ataupun penyebab masalah di permukaan, penanganan harus tuntas sampai kepada akar penyebabnya barulah kemudian dicari solusi yang langgeng. Setiap kasus kegagalan yang dialami organisasi bisnis dapat ditelusuri sampai pada akar penyebabnya, yaitu pada ketidakmampuan organisasi bisnis akibat dari tidak dimilikinya kapabilitas organisasi pada diri para pemimpin bisnis dalam mengelola perubahan-perubahan yang terjadi (Ansoff dan McDonnell, 1990; Collins, 2004; Collins, 2002; Collins dan Porras, 2002; Lawler dan Worley, 2006).

Pembahasan mengenai kepemimpinan yang dimaksudkan pada penelitian ini difokuskan pada kepemimpinan dalam konteks memimpin organisasi bisnis dan disebut kepemimpinan organisasi (*organizational leadership*). Bennis dan Nannus (1985), Zalesnik (1986) dan Nahavandi dalam Burnes (2004) menyebutkan bahwa manajemen (*management*) dan kepemimpinan (*leadership*) adalah 2 (dua) jenis aktivitas sangat berbeda. Dilain pihak, banyak pakar manajemen seperti Bass (1990), Hickman, Mintzberg dan Rost dalam Burnes (2004) dan Yukl (2002<sup>a</sup>) tidak menganggap pemimpin dan manajer sebagai 2 (dua) tipe orang yang berbeda. Vroom dan Jago (1988) menyatakan bahwa manajer mampu dan memiliki keterampilan untuk mengelola dan memimpin silih berganti sesuai dengan situasi yang dihadapinya. Lawler dan Worley (2006) dengan mengutip Stogdill dan Coons menyebutkan bahwa pada era 1950-an berbagai penelitian di bidang manajemen pada umumnya menekankan pentingnya keunggulan pada perilaku kepemimpinan dan manajerial secara bersamaan dan tidak dipisahkan. Hasil penelitian Yukl dkk. (1997, 1999<sup>a</sup>, 1999<sup>b</sup>, 2002 dan 2006) mengenai faktor-faktor penentu efektivitas kepemimpinan menunjukkan bahwa perilaku

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



kepemimpinan sebagai faktor penentu yang paling mewakili dan banyak digunakan oleh peneliti kepemimpinan.

Dari berbagai teori kepemimpinan terkini yang berdasarkan perilaku kepemimpinan, seperti teori kepemimpinan transaksional dan transformasional (Bass dan Avolio, 1990), teori kepemimpinan karismatik (Conger dan Kanungo, 1994 dan 1998) dan teori kepemimpinan meta-kategori (Yukl *et al.*, 2002), maka teori kepemimpinan Yukl yang dipilih untuk penelitian karena dinilai paling lengkap.

Penelitian mengenai efektivitas kepemimpinan organisasi yang hasilnya diukur melalui kinerja organisasi dilakukan terhadap perusahaan-perusahaan publik yang tergabung dalam Bursa Efek Indonesia (BEI). Dari jumlah keseluruhan 393 perusahaan publik yang terdaftar di BEI sebagai perusahaan Perseroan Terbatas berstatus Terbuka atau PT. Tbk. (ECFIN, 2008), dilakukan survei terhadap 107 perusahaan publik yang berada di sekitar Jakarta Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi dan Karawang (Jabodetabek). Ke-107 perusahaan tersebut dipilih berdasarkan kriteria penelitian, yaitu perusahaan yang disurvei adalah perusahaan berprestasi baik, memiliki kredibilitas di mata publik dan pemerintah, serta telah berpengalaman dalam melalui masa turbulensi.

Karakteristik industri yang diteliti menurut jenis industri (jasa dan manufaktur), kepemilikan usaha (perusahaan swasta Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN), Penanaman Modal Asing (PMA) dan milik pemerintah Badan Usaha Milik Negara (BUMN)), umur perusahaan, ukuran perusahaan dan tingkat turbulensi lingkungan eksternal perusahaan. Sedangkan, kinerja organisasi yang diteliti dipilih dari aspek keuangan dan aspek non-keuangan, yaitu nilai rasio laba terhadap modal *Return on Investment (ROI)*, perolehan dari hasil penjualan (*Sales Revenue*), retensi karyawan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



(Employee Retention) dan nilai rasio harga saham terhadap dividen (*Price Earnings Ratio, P/E Ratio*).

## 1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

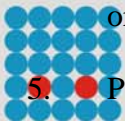
### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka berbagai kepentingan yang dimaksud dapat diidentifikasi berikut :

1. Perlunya memiliki dan mengembangkan organisasi bisnis yang mampu bertahan hidup dan berkelanjutan, yang dicirikan oleh umur yang panjang dan telah bertahan hidup lebih dari 30 tahun.
2. Perlunya memiliki dan mengembangkan organisasi bisnis yang sehat dan bertumbuh dicirikan dengan kemampuan kinerja organisasi yang tinggi pada aspek keuangan dan non-keuangan, seperti aspek kepuasan pelanggan, aspek proses bisnis internal dan aspek nilai saham.
3. Perlunya memiliki dan mengembangkan organisasi bisnis yang memiliki sumber daya manusia (SDM) dengan kapabilitas organisasi unggul dan stabil. Perlunya memiliki dan mengembangkan organisasi bisnis yang mampu bertahan dalam menghadapi gejolak perubahan lingkungan bisnis.
4. Perlunya memiliki dan mengembangkan organisasi bisnis dengan kepemimpinan berorientasi pada penugasan, karena dianggap dapat meningkatkan kinerja organisasi.
5. Perlunya memiliki dan mengembangkan organisasi bisnis dengan kepemimpinan berorientasi pada hubungan, karena dianggap dapat mempertahankan SDM unggul, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IPB, tahun 2010



MB-IPB

Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis  
Institut Pertanian Bogor

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
a. Penguatan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Penguatan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.





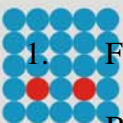
Hak cipta dilindungi Undang-Undang

6. Perlunya memiliki dan mengembangkan organisasi bisnis dengan kepemimpinan berorientasi pada perubahan, karena dianggap dapat mengatasi perubahan-perubahan internal dan eksternal, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.
7. Perlunya memiliki dan mengembangkan organisasi bisnis yang mampu mengatasi tantangan dan perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis, baik dalam bentuk perusahaan-perusahaan yang dikelola oleh swasta murni maupun perusahaan-perusahaan yang dikelola oleh pemerintah melalui Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan/atau Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

Pada konteks pertanyaan-pertanyaan manajemen menurut Cooper dan Schindler (2000), penelitian-penelitian mengenai (1) faktor apakah yang menjadi penentu kepemimpinan organisasi, (2) cara mengevaluasi efektivitas kepemimpinan organisasi melalui analisis hubungan dan pengaruh kepemimpinan organisasi terhadap kinerja organisasi bisnis, serta (3) perbedaan nyata pada cara penerapan kepemimpinan menurut karakteristik industri dan kinerja organisasi berbeda. Semua penelitian pada perusahaan publik di Jabodetabek tersebut belum pernah dilakukan sebelumnya. Dalam penelitian ini diteliti, apakah persepsi mengenai tingkat turbulensi lingkungan eksternal bisnis ikut serta memengaruhi hubungan kepemimpinan organisasi mencapai kinerja bisnis.

Untuk itu, peneliti ingin mengetahui hal-hal yang disebutkan di atas dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan berikut :

1. Faktor-faktor apakah yang menentukan efektivitas kepemimpinan organisasi ?  
Bagaimana mengukur kepemimpinan organisasi yang efektif ? Bagaimana hasilnya, bila efektivitas kepemimpinan organisasi diukur secara langsung dan nyata, bukan dengan pengukuran persepsi melalui pertanyaan dalam kuesioner ?



MB-IPB

Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis  
Institut Pertanian Bogor

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



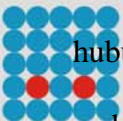
- Demikian pula, apakah terdapat perbedaan cara penerapan perilaku kepemimpinan organisasi menurut karakteristik industri dan kinerja industri berbeda ?
2. Apakah organisasi bisnis perlu mencari faktor-faktor yang menentukan kepemimpinan organisasi agar menjadi efektif ? Apakah terdapat faktor-faktor kepemimpinan organisasi yang memiliki hubungan dan pengaruh positif terhadap kinerja organisasi ? Apakah terdapat perbedaan nyata pada cara penerapan perilaku kepemimpinan organisasi tertentu menurut karakteristik industri dan kinerja organisasi berbeda pada perusahaan-perusahaan publik yang diteliti ?
  3. Bagaimanakah cara menerapkan hasil-hasil penelitian tersebut, agar organisasi bisnis dapat berhasil, ketika (a) menghadapi lingkungan bisnis pada tingkat turbulensi lingkungan eksternal berbeda ? (b) diterapkan pada karakteristik industri dan pada situasi kinerja organisasi berbeda ?

© Hak cipta milik IPB tahun 2010

### 1.2.2 Perumusan Masalah

Dari identifikasi masalah dan konsep pertanyaan manajemen yang ditinjau melalui berbagai sudut pandang di atas, maka dapat disimpulkan 4 (empat) rumusan masalah berikut :

1. Faktor-faktor apakah yang secara nyata menentukan efektivitas kepemimpinan organisasi pada perusahaan publik di Jabodetabek ?
2. Apakah terdapat efektivitas kepemimpinan organisasi yang dapat dievaluasi melalui hubungan dan pengaruh nyata kepemimpinan organisasi terhadap kinerja organisasi pada perusahaan publik di Jabodetabek ?





3. Apakah terdapat faktor-faktor kepemimpinan organisasi yang dipengaruhi secara nyata oleh turbulensi lingkungan, sehingga berdampak nyata terhadap kinerja organisasi pada perusahaan publik di Jabodetabek ?
4. Apakah terdapat perbedaan nyata pada cara penerapan kepemimpinan organisasi yang dipraktekkan oleh perusahaan-perusahaan publik di Jabodetabek menurut karakteristik industri dan kinerja organisasi berbeda ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latarbelakang, identifikasi dan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis faktor-faktor yang secara nyata menentukan efektivitas kepemimpinan organisasi pada perusahaan-perusahaan publik di Jabodetabek.
2. Menganalisis efektivitas kepemimpinan organisasi melalui hubungan dan pengaruh nyata kepemimpinan organisasi terhadap kinerja organisasi pada perusahaan-perusahaan publik di Jabodetabek.
3. Menganalisis pengaruh nyata faktor turbulensi lingkungan bisnis terhadap hubungan antara kepemimpinan organisasi dan kinerja organisasi pada perusahaan-perusahaan publik di Jabodetabek.
4. Menganalisis perbedaan nyata pada cara penerapan kepemimpinan organisasi yang dipraktekkan oleh perusahaan-perusahaan publik di Jabodetabek menurut karakteristik industri dan kinerja organisasi berbeda.





*Hak cipta dilindungi Undang-Undang*

© Hak cipta milik IPB, tahun 2010



**MB-IPB**  
Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis  
Institut Pertanian Bogor

Untuk Selengkapnya Tersedia di Perpustakaan MB-IPB

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.