



*“What you can do to improve your leadership?”
“There is no magic formula for effective leadership, but you can
take several positive steps to improve your behavior. Be simple
but not simplistic.”*

KEPIMPINAN DAN MOTIVASI

*Adila Hashim
Maktab Koperasi Malaysia Cawangan Selatan*

Pengenalan

Benarkah pendapat yang mengatakan bahawa pemimpin tidak dapat dipisahkan dengan kepimpinan? Pemimpin dan kepimpinan adalah pelengkap antara satu sama lain. Pemimpin adalah individu manakala kepimpinan pula melambangkan kebolehan individu untuk melakukan sesuatu melalui orang lain. Oleh itu, pemimpin tidak akan bermakna jika wawasannya tidak lagi dipatuhi oleh pengikutnya.

Pada masa kini, organisasi amat mementingkan kualiti kepimpinan pemimpin dan pengurus kerana kualiti kepimpinan inilah yang akan menentukan kejayaan atau kegagalan sesebuah organisasi itu. Pemimpin yang mempunyai gaya kepimpinan yang efektif dan efisien mampu membawa organisasinya mencapai matlamat yang dikehendaki. Sebaliknya sesebuah organisasi itu akan gagal sekiranya kepimpinan pemimpinnya lemah.

Oleh yang demikian, pada hari ini kebanyakan organisasi menjadikan kebolehan kepimpinan sebagai salah satu kriteria dalam pemilihan pemimpin dan pengurus atau pegawai eksekutifnya. Seseengah organisasi pula menyediakan program latihan kepimpinan bertujuan untuk mengembang dan meningkatkan kebolehan memimpin dalam kalangan pengurus dan kakitangannya.

Definisi Kepimpinan

Kepimpinan ialah perkataan terbitan daripada “pimpin”. Pimpin bererti bimbing, pandu atau tunjuk. Memimpin bererti memegang tangan dan membawa berjalan menuju ke sesuatu tempat. Kepimpinan membawa erti “keupayaan memimpin” dan kepemimpinan pula “keupayaan sebagai pemimpin, daya seseorang pemimpin” (Kamus Dewan, 1994)

Kepimpinan ialah tingkah laku yang mempunyai keupayaan mengubah haluan sesuatu organisasi. Kepimpinan mempunyai kriteria-kriteria tertentu dalam usaha mencapai objektif organisasi. Mereka boleh memantau orang bawahan agar mengikut kriteria yang dipilih untuk tujuan pembangunan dan kejayaan di samping dapat mempertahankan corak kerja berpasukan yang erat.

Kepimpinan merupakan satu subjek yang menarik kepada semua golongan masyarakat. Kepimpinan memberi gambaran individu yang berkuasa dan dinamik, yang memerintah tentera atau empayar korporat. Sejarah manusia penuh dengan pemimpin tentera, politik, agama dan sosial. Perjuangan pemimpin yang berani dan bijaksana menjadi inti pati legenda dan mitos.

Konsep Kepimpinan

Menurut Stodgill (1974), kepimpinan adalah satu konsep yang sukar dan kompleks. Beliau melihat kepimpinan sebagai satu fenomena manusia yang universal dan amat sukar difahami.

Dinyatakan di sini beberapa definisi yang dianggap sesuai dengan sesebuah organisasi.

Robert Dubin (1958) menjelaskan *“Leadership in organizations involves the exercise of authority and the making decisions”*. Berdasarkan definisi tersebut, kepimpinan merujuk kepada keupayaan serta kebijaksanaan seseorang pemimpin dalam menguruskan kakitangan bawahannya dan sumber yang ada. Ia juga bermaksud sesuatu kuasa yang ada pada seorang pemimpin untuk menggerakkan anggota kumpulannya untuk mencapai matlamat tertentu. Bagi mempengaruhi kakitangan, biasanya seorang pemimpin akan menggunakan pelbagai cara seperti memberi pujian, semangat, sokongan, ganjaran, menunjukkan model yang baik, menjelaskan matlamat yang dikehendaki dan sebagainya.

Menurut Gordon (1955), Kepimpinan ialah *“satu proses interaksi di antara individu dengan kumpulan atau khususnya di antara individu dengan keseluruhan ahli-ahlinya yang menganggotai kumpulan. Setiap yang terlibat*

dengan proses interaksi ini boleh dianggap memegang peranan yang tertentu yang membezakan antara satu dengan yang lain dan ini ialah pengaruh, iaitu pemimpin mempengaruhi dan pengikut mematuhi”.

Koontz (1984) pula berpendapat bahawa “*kepimpinan secara amnya bermakna pengaruh, satu seni atau proses mempengaruhi manusia supaya dapat berusaha secara sukarela ke arah mencapai matlamat bersama*”.

Dalam tulisannya “*Leadership Dynamic*”, Hollander (1978), mendefinisikan kepimpinan sebagai satu proses pengaruh di antara pemimpin dan pengikut. Meskipun pemimpin mempunyai kuasa tetapi kekuatan pengaruh lebih bergantung kepada pujukan dan paksaan. Proses kepimpinan selalunya melibatkan pertalian pengaruh yang bersifat dua arah dan tujuan utama ialah mencapai matlamat bersama.

Daripada konsep kepimpinan yang dikemukakan di atas maka dapatlah dirumuskan seperti berikut:

- i. Kepimpinan wujud dalam apa jua aktiviti yang disusun secara rapi dan sistematik.
- ii. Kepimpinan berkaitan secara langsung dan tidak langsung dengan keseluruhan aktiviti dalam organisasi.
- iii. Kepimpinan mempunyai perkaitan rapat dengan kuasa sebagai seorang

pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki perancangan sendiri yang mantap.

- iv. Kepimpinan mengandungi tugas-tugas serta fungsi bagi menetapkan matlamat organisasi, menyusun, mengarah, menyelaras, dan mengawal bagi mencapai matlamat yang ditetapkan.
- v. Kepimpinan merupakan satu proses mempengaruhi orang bawahan dan merupakan satu proses yang berterusan.
- vi. Setiap keadaan memerlukan corak atau gelagat kepimpinan yang sesuai untuk sesuatu keadaan. Oleh itu, kepimpinan ialah fungsi yang bersifat khusus.
- vii. Pemimpin seharusnya berkeupayaan untuk memujuk agar dapat mendorong orang bawahan bekerja ke arah pencapaian matlamat organisasi.

Kepimpinan dan Motivasi

Pemimpin organisasi perlu memainkan peranan dalam memotivasikan pengikut dan pekerjanya, atau memimpin dan mengajar mereka untuk memotivasikan diri mereka. Pemimpin organisasi merupakan tonggak sesebuah organisasi yang menentukan sama ada kejayaan atau kegagalan organisasi tersebut. Selain menentukan visi dan misi organisasi, pemimpin juga bertanggungjawab merancang perubahan supaya matlamat yang diingini tercapai. Walau

bagaimanapun, matlamat organisasi itu tidak akan tercapai sekiranya tidak mendapat kerjasama daripada pengikutnya. Oleh yang demikian, pemimpin organisasi bertanggungjawab meningkatkan motivasi pengikut ke tahap yang cemerlang untuk mencapai visi yang dikehendaki.

Proses motivasi bermula apabila seseorang itu mula mempunyai keinginan atau keperluan. Keinginan yang diidamkan ini menimbulkan satu keadaan iaitu seseorang itu akan berubah dan menjadi satu kuasa tarikan atau penggerak yang membentuk satu motif atau matlamat. Seterusnya, motif ini menggerakkan tingkah laku seseorang itu ke arah pencapaian matlamat tersebut. Apabila matlamat tersebut tercapai ia akan berasa puas dengan hasilnya, tetapi jika sebaliknya berlaku ia akan berasa kecewa dan putus asa.

Motivasi boleh menjadi pemangkin untuk merangsang pekerja supaya lebih bersikap positif terhadap kerja mereka. Pekerja yang mempunyai motivasi yang tinggi ada kaitannya dengan peningkatan kepuasan kerja, prestasi, pencapaian dan produktiviti mereka. Pemimpin dan pengurus organisasi perlu memainkan peranan untuk meningkatkan motivasi mereka atau membantu dan mengajar mereka memotivasikan diri sendiri.



Kepentingan Motivasi

- i. Pekerja yang bermotivasi mempunyai semangat yang tinggi, mempamerkan kerjasama yang erat dan ketaatan yang tinggi pada organisasi. Keinginan dan pencapaian pekerja yang bermotivasi ini adalah tinggi. Mereka melakukan kerja dengan bersungguh-sungguh walaupun menghadapi persaingan atau menempuh kesukaran. Mereka seboleh mungkin mengelak dari melakukan tingkah laku negatif seperti pusing ganti kerja, ponteng kerja, atau curi tulang.
- ii. Motivasi juga penting dalam kepimpinan pemimpin dalam memantau tugas dan tanggungjawab pekerja. Pekerja bukan sahaja mengharap ganjaran berupa wang untuk meningkatkan prestasi mereka sebaliknya faktor motivasi lain yang dapat mendorong mereka ke arah kecemerlangan. Misalnya, pekerja memerlukan pengiktirafan dan pujian terhadap kerja-

kerja yang dilakukan mereka. Pekerja juga mahukan pihak pengurusan memberi mereka peluang untuk terlibat dalam membuat keputusan dan mewujudkan suasana kerja yang menyeronokkan dan harmoni.

- iii. Persekitaran kerja termasuklah hubungan dengan teman sekerja, amalan penyeliaan, amalan kepimpinan, sistem ganjaran dan hukuman, iklim organisasi, dan kemudahan yang boleh disediakan oleh organisasi mampu mempengaruhi prestasi pekerja. Faktor persekitaran kerja ini juga mampu meningkatkan kualiti dan produktiviti yang lebih tinggi.

Gaya Kepimpinan untuk Memotivasikan Pekerja

Gaya kepimpinan merupakan cara seseorang pemimpin menggunakan kuasa yang dimiliki sebagai alat untuk mempengaruhi pekerja

supaya bekerja kuat untuk mencapai objektif organisasi. Dalam mencapai matlamat sesebuah organisasi, pemimpin perlu lebih proaktif melalui aspek keberkesanan gaya kepimpinannya terhadap pekerja.

Kepimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam menentukan kejayaan sesebuah organisasi. “Teori Kepimpinan Laluan Matlamat” (Path Goal Theory) yang diperkenalkan oleh Robert House mencadangkan bahawa tingkah laku pemimpin seharusnya dilihat sebagai suatu tindakan yang boleh memotivasikan pekerja.

Pada dasarnya, “Teori Kepimpinan Matlamat” menggariskan tentang empat gaya kepimpinan yang boleh dimanfaatkan untuk memotivasikan pekerja iaitu:

1. Kepimpinan berorientasikan arahan (*Directive leadership*)

Ia dikaitkan dengan gaya menyampaikan atau memberi penjelasan kepada pekerja. Pemimpin memberi arahan mengenai sesuatu tugas. Dengan menyertakan mengenai apakah harapannya berkaitan tugas tersebut, pemimpin juga turut memberikan penerangan mengenai bagaimana tugas itu boleh disempurnakan dan juga penetapan waktu yang diperuntukkan untuk menyelesaikannya. Arahan yang baik disampaikan kepada

pekerja adalah secara spesifik boleh memberi pekerja tentang gambaran awal dan kefahaman yang jelas untuk memulakan sesuatu tugas yang diberikan dan disiapkan dalam jangka masa yang ditetapkan.

2. Kepimpinan berorientasikan sokongan (Supportive leadership)

Ia merujuk kepada tingkah laku memberi pertimbangan kepada pekerja iaitu dengan beramah mesra dan menunjukkan keprihatinan sebagai seorang pemimpin. Tingkah laku ini bertujuan untuk mewujudkan suasana kerja yang menyenangkan kepada pekerja. Di samping itu, seorang pemimpin harus melayan pekerja tanpa berdasarkan mobiliti sosial dan turut menghormati status kedudukan mereka. Gaya kepimpinan ini mampu mewujudkan suasana yang mesra agar pekerja bermotivasi dengan penuh rela hati bagi melaksanakan sesuatu tugas.

3. Kepimpinan berorientasikan penyertaan (Participative leadership)

Gaya ini pula merujuk kepada pemimpin yang mengalu-alukan penyertaan pekerja untuk berkongsi menetapkan sesuatu keputusan. Pemimpin membuka ruang untuk rundingan kepada pekerja agar mereka dapat menyumbang idea serta pandangan. Begitu juga dengan peluang untuk meningkatkan cadangan dalam sesuatu keputusan berdasarkan persetujuan organisasi.

4. Kepimpinan berorientasikan pencapaian (Achievement-oriented leadership)

Kepimpinan dengan gaya ini memberikan cabaran kepada pekerja untuk melaksanakan tugas pada peringkat tertinggi kemampuan mereka. Pemimpin akan sentiasa mencari peningkatan dan pencapaian yang berkesinambungan. Ini melalui langkah menyatakan keyakinan yang tinggi bahawa pekerja mempunyai kemampuan untuk mencapai matlamat bagi cabaran tersebut.

Mengikut “Teori Laluan Matlamat” ini, ia tidak mengongkong pemimpin untuk menggunakan hanya satu gaya kepimpinan sahaja. Sebaliknya terbuka kepada penggunaan pelbagai gaya mengikut kesesuaian situasi.

Ciri-ciri Kepimpinan yang Berkesan

- i. Bersemangat**
Mempunyai cita-cita, ketabahan, ketekunan, tekad, daya usaha, tenaga dan hasrat untuk berjaya.
- ii. Kejujuran dan integriti**
Mempunyai sikap terbuka, boleh dipercayai, jujur dan boleh diharapkan.
- iii. Keikhlasan**
Mengekalkan ketelusan dan kesetiaan
- iv. Dorongan kepimpinan**
Mempunyai hasrat yang tinggi mahu mempengaruhi individu lain supaya menyokong usaha mencapai tujuan dan matlamat yang sudah ditetapkan oleh pemimpin.
- v. Keyakinan diri**
Mereka sangat percaya pada keupayaan diri sendiri.



vi. Kepintaran

Berupaya menggabungkan dan mentafsirkan maklumat-maklumat yang banyak. Kajian mendapati otak yang pintar belum tentu boleh membuat seseorang itu menjadi pemimpin yang berjaya malah adakala menimbulkan kesan negatif pula.

vii. Berpengetahuan dalam bidang

Mempunyai ilmu dan kepakaran yang cukup dalam bidang yang dipimpin.

viii. Kreativiti

Berupaya mencipta idea-idea baru yang berguna.

ix. Fleksibiliti

Berupaya menyesuaikan diri kepada keperluan individu yang mereka pimpin dengan keperluan situasi dan masa.

x. Penyayang

Prihatin terhadap kebajikan orang bawahannya dan orang di sekelilingnya.

xi. Displin dan beretika

Berupaya mengawal perasaan dan tindakan. Mereka juga profesional dalam melaksanakan tugas serta berpegang kepada kebenaran dan keadilan.

xii. Bertanggungjawab

Bersedia untuk menyelesaikan sebarang masalah dan bertanggungjawab terhadap hasilnya.

xiii. Kesungguhan

Komited secara menyeluruh dan sentiasa berusaha untuk mencapai matlamat.

Tanda Pekerja Bermotivasi

Pekerja yang bermotivasi tinggi sering mengambil tindakan yang positif terhadap kepimpinan pemimpin. Reaksi positif ini dapat ditunjukkan

sama ada ketika melakukan tugas secara individu atau pun secara berkumpulan.

Tanda-tanda pekerja bermotivasi adalah seperti mendahulukan kerja daripada berehat, bersedia untuk bekerja lebih masa, mampu melakukan tugas dengan penuh dedikasi, mampu menyelesaikan masalah, berfikiran terbuka dan kreatif, menyumbangkan hasil yang lebih daripada keperluan kerja yang diminta, kurang rungutan tidak puas hati, suka bersaing melalui persaingan yang sihat, mempunyai keyakinan yang tinggi atas sesuatu kerja, mencetuskan sikap positif dan cuba membimbing rakan sekerja yang lain, serta sering memberikan kerjasama pada pemimpin.

Malangnya terdapat sesetengah pemimpin organisasi berkelakuan tertentu yang boleh merendahkan motivasi pekerja mereka. Pemimpin sebegini sentiasa dipandang serong oleh para pekerja walaupun pada masa yang sama dia berusaha meningkatkan prestasi para pekerjanya.

Antara tindakan pemimpin organisasi yang boleh merendahkan motivasi pekerja adalah seperti merendahkan imej pekerja dan mengkritik pekerja di hadapan pekerja lain, mengamalkan sikap pilih kasih dalam kalangan pekerja, kurang membantu memajukan pekerja, kurang peka akan masalah pekerja di tempat kerja, membiarkan pekerja membuat tanggapan yang negatif terhadap kepimpinannya serta pemimpin menunjukkan teladan yang kurang baik di dalam tindakannya sebagai seorang pemimpin.

Memotivasikan Pekerja Baru

Kehadiran pekerja baru merupakan cabaran kepada pemimpin dalam mana-mana organisasi. Pemimpin organisasi bertanggungjawab membantu pekerja baru supaya mereka dapat memulakan pekerjaan dengan fikiran yang positif. Bagi menjadikan pekerja baru bermotivasi, pemimpin perlu mengambil inisiatif dengan membuat demonstrasi kerja-kerja yang perlu dilakukan oleh mereka.

Pekerja baru hendaklah diberitahu, apa yang diharapkan oleh organisasi daripada mereka. Pendedahan ini boleh memantapkan budaya korporat organisasi dalam minda mereka. Misalnya, jika budaya korporat organisasi amat mementingkan aspek etika sosial dan kualiti perkhidmatan pelanggan, maka mereka haruslah dibimbing dengan sewajarnya dan menjadikan aspek tersebut sebagai aspek utama dalam tumpuan kerja mereka.

Untuk memotivasikan pekerja baru, pemimpin organisasi perlu memperuntukkan lebih banyak masa dengan mereka. Pertemuan bersemuka adalah amat penting sebagai salah satu strategi untuk memotivasikan mereka. Menerusi pertemuan bersama pekerja baru, pemimpin boleh mengenal pasti masalah yang dihadapi oleh mereka dan mencari jalan penyelesaian yang betul, dan seterusnya memberi maklum balas terhadap prestasi mereka.

Walau bagaimanapun, terdapat beberapa strategi lain yang boleh digunakan oleh pemimpin organisasi untuk memotivasikan pekerja baru mereka. Antaranya adalah:

- i. **Tingkatkan kebolehan dan kecekapan pekerja**
Usaha pemimpin dengan menghantar pekerja ke program latihan dan induksi boleh membantu

pekerja baru membina kemahiran dan kebolehan untuk melaksanakan tugas yang diberi. Selain itu, usaha ini boleh meningkatkan keyakinan dan membolehkan pekerja baru memperbaiki kelemahannya sendiri.

- ii. **Memudahkan tugas yang sukar**

Tugas yang sukar menjadikan pekerja baru tertekan. Pemimpin organisasi haruslah memudahkan pelaksanaan tugas yang sukar itu secara berperingkat supaya mudah dilaksanakan oleh mereka. Secara tidak langsung, mereka boleh belajar dengan lebih mendalam dan menggalakkan pekerja baru untuk berusaha memberikan hasil yang terbaik untuk tugas yang sukar.

- iii. **Tukarkan kesilapan yang telah dibuat sebagai aktiviti pembelajaran**

Pekerja baru berhadapan dengan risiko melakukan kesilapan di awal proses kerja mereka. Pemimpin tidak seharusnya menyalahkan mereka atas kesilapan yang terjadi. Seharusnya pemimpin perlu memberikan nasihat, tunjuk ajar dan kaedah yang betul dalam melaksanakan kerja

mereka. Beri mereka ruang dan peluang untuk membetulkan kesilapan. Dengan ini, pekerja akan menganggap kesilapan yang pernah dilakukan merupakan satu daripada proses pembelajaran kepada mereka dan cuba mengelakkan diri daripada melakukan kesilapan yang sama di masa hadapan.

- iv. **Perkenalkan teknik penyelesaian masalah**

Kaedah ini menggalakkan pekerja baru berupaya bersikap lebih proaktif dan kreatif dalam melaksanakan tugas mereka. Sekiranya pekerja baru mengemukakan masalah yang sedang mereka hadapi, cuba katakan pada mereka “Fikirkan sejenak dan sila kemukakan cadangan kamu. Sekiranya kamu tidak mampu berbuat demikian kita akan memikirkannya bersama.” Dengan ini pekerja baru dapat melihat bahawa pemimpin mahukan mereka berfikir dahulu dan cuba melibatkan idea dan cadangan mereka untuk diterima pakai oleh organisasi. Cara ini juga membolehkan pekerja baru yakin untuk memberikan idea dan bersemangat untuk bekerja.

Memotivasikan Pekerja Bermasalah

Pengambilan dadah, pencapaian kerja yang rendah, masalah ponteng kerja, penipuan sijil sakit, kurang produktiviti dan tidak fokus pada kerja merupakan perkara yang mendatangkan cabaran kepada pemimpin organisasi. Perkara ini juga boleh memberi tekanan kepada pemimpin organisasi.

Namun begitu, memecat pekerja yang bermasalah bukanlah suatu cara yang terbaik untuk mengatasi masalah ini. Lebih-lebih pada hari ini membuang pekerja adalah sukar kerana organisasi dikehendaki akur kepada akta pekerjaan. Organisasi boleh dibawa ke mahkamah sekiranya membuang pekerja tanpa bukti yang kukuh. Justeru, pemimpin organisasi tidak boleh memandang mudah masalah yang dihadapi olehnya ini.

Jalan terbaik adalah pemimpin organisasi perlu berusaha membantu dan guna gaya kepimpinan yang sesuai untuk memotivasikan pekerja yang bermasalah. Antara strategi yang boleh digunakan oleh pemimpin untuk mengatasi perkara ini adalah:

- i. Memberitahu pekerja tersebut secara jelas dan bertulis bahawa prestasinya tidak memuaskan mengikut piawaian yang ditetapkan

- ii. Pemimpin jangan cepat membuat rumusan dan keputusan. Tunggu, simpan dan pantau sehingga masalah yang dihadapi dapat dikenal pasti terlebih dahulu.
- iii. Pemimpin perlulah bersabar kerana bukannya mudah untuk mengetahui punca berlakunya tingkah laku negatif tersebut. Pemimpin perlu melalui proses bertanya, melihat, berfikir, dan mencari bukti atas kesalahan yang dilakukan.
- iv. Pemimpin perlu lebih kerap berbincang dan bersemuka dengan pekerja bermasalah untuk mendengar masalah mereka.
- v. Memberi peluang dalam jangka masa yang ditetapkan kepada pekerja tersebut untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasinya.
- vi. Memberi latihan dan melaksanakan program pembangunan yang berkaitan dan mencukupi untuk membolehkan pekerja

tersebut melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.

- vii. Memberi masa dalam tempoh tiga hingga enam bulan setelah latihan untuk membuat penilaian ke atas prestasi kerjanya.
- viii. Jika masih tiada peningkatan dalam prestasi, organisasi boleh memulakan proses tindakan disiplin terhadap pekerja tersebut.

Adalah jelas bahawa motivasi pekerja yang bermasalah berkemungkinan dapat dipulihkan dalam tempoh yang singkat.

Jika terdapat tanda-tanda yang menunjukkan bahawa adalah mustahil bagi pekerja itu untuk meningkatkan prestasinya setelah diberi ruang dan peluang, maka langkah berikutnya harus diambil mengikut peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.



Kesimpulan

Kepimpinan organisasi yang efektif dan efisien boleh menyumbang kepada kejayaan organisasi mencapai matlamat yang dikehendaki. Keberkesanan kepimpinan dan motivasi boleh dikatakan bergantung kepada beberapa faktor seperti sifat diri pemimpin itu sendiri, situasi dalaman organisasi dan juga faktor-faktor yang mempengaruhi kelakuan kakitangan dalam sesebuah organisasi.

Gaya kepimpinan yang dipraktikkan oleh pemimpin mestilah bersesuaian dengan sesuatu

keadaan. Sesuatu gaya kepimpinan yang dipraktikkan mungkin berkesan untuk satu keadaan tertentu dan tidak akan berkesan dalam satu keadaan yang lain.

Bagi memastikan keberkesanan motivasi, pemimpin hendaklah memantau dan sentiasa membimbing pekerja atau pengikutnya untuk sentiasa bermotivasi untuk mencapai matlamat organisasi dan secara tidak langsung akan menguntungkan kedua-dua belah pihak.

Rujukan

- Ahmad Sufyan Che Abdullah. *Apa beza pemimpin dan pengurus?*(2010). Dicapai pada September 9, 2010 dari <http://ideologi.my/v3/modules/AMS/article.php?storyid=12>
- Ishak Mad Shah (2006). *Kepimpinan dan hubungan interpersonal dalam organisasi*. Malaysia: Universiti Teknologi Malaysia.
- Kepimpinan.(2009). Dicapai pada Oktober 4,2009 dari <http://gdnipm.blogspot.com/2009/10/kepimpinan.html>
- Kulanzsalleh. Pengenalan kepada kepimpinan. Dicapai pada Februari 2007, 2010 dari <http://kulanzsalleh.com/pengenalan-tentang-kepimpinan>.
- Kulanzsalleh. Ciri-ciri pemimpin yang baik. Dicapai pada Februari 27, 2010 dari <http://kulanzsalleh.com/ciri-ciri-pemimpin-yang-baik>.
- Mohd Fadzli Abu Bakar. Kepimpinan dalam motivasi organisasi. Dicapai pada Februari 27, 2010 dari <http://www.scribd.com/doc/2157197/kepimpinan-dalam-motivasi-organisasi>
- M.Fauzi. Pemimpin & kepimpinan : teras kepada kesinambungan organisasi. Dicapai pada Jun 24, 2008 dari <http://uniprof.wordpress.com/2008/06/24/pemimpin-kepimpinan-teras-kepada-kesinambungan-organisasi>
- Pekerja yang bermasalah. Dicapai pada Februari 27,2010 dari <http://www.strategic-human-resource.com/motivasi-pekerja.html>
- Wan Roslili Majid. Motivasi pemimpin-ukuran kejayaan sesebuah kepimpinan. Dicapai pada Februari 26, 2008 dari <http://motivasi-inspirasi.blogspot.com/2008/03/motivasi-pemimpin-ukuran-kejayaan.html>