

**RANCANGAN BENTUK PENGENDALIAN YANG TEPAT
DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN YANG ADA PADA
PELATIHAN NASIONAL WUSHU**

Cindy Martono

Akuntansi/Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Cinz_m.9394@hotmail.com

Abstrak- Saat ini bidang olahraga beladiri telah mengalami perkembangan yang pesat di Indonesia terutama olahraga Wushu. Wushu yang merupakan olahraga beladiri tak terukur yang mengibarkan bendera merah putih di kancah internasional. Padahal tim Pelatihan Nasional (Pelatnas) Wushu Indonesia baru berdiri tahun 1993, walaupun prestasi gemilang dalam Pelatnas masih terdapat berbagai kekurangan dan permasalahan baik dari atlet maupun pelatih, padahal dalam pengembangan atlet dan peningkatan prestasi dibutuhkan sarana prasarana yang sesuai terutama dari pelatih yang memegang peranan penting yakni merupakan pihak yang membentuk pengendalian.

Setiap organisasi termasuk organisasi olahraga membutuhkan sistem pengendalian manajemen dan adanya gaya kepemimpinan yang tepat serta adanya penerapan *coaching* yang akan membantu meningkatkan prestasi para atlet. Metode yang digunakan oleh peneliti ialah *applied research*, karena peneliti mencoba untuk meneliti permasalahan yang ada pada Pelatnas Wushu serta implikasi penerapan sistem pengendalian manajemen dan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga meningkatkan performa atlet. Peneliti menggunakan obyek Pelatnas Wushu baik pelatih maupun atletnya.

Kata kunci : *kepemimpinan, sistem pengendalian manajemen, wushu, coaching*

Abstract-The martial arts has experienced kind of rapid development in Indonesia, especially for Wushu. Wushu is one of the martial arts that has a high subjectivity of scoring, but Wushu Indonesia has been achieved some ranks in the international event recently. The National Team (National Training Camp) of Wushu Indonesia was found in 1993 and had produced some glorious achievements, but in National Team there are still many shortcomings and problems in both athletes and coaches, whereas in performance development and improvement of athletes requires the infrastructure to correspond mainly from the coach, who plays an important role for establishing control.

Every organizations include sports organizations a management control systems and good leadership, as well as the implementation of coaching attitude will influence the improvement of the athletes. The method used by the researcher is Applied Research, where the researcher tried to examine the existing problems in Indonesia Wushu National Team and the implications of the management control systems and leadership attitude to improve the performance of athletes. Researcher used the National Team as an object, both the coach and the athletes.

Keywords: leadership, management control systems, wushu, coaching

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki visi dan misi yang ingin dicapai. Untuk mencapai visi dan misi tersebut organisasi membutuhkan adanya sistem pengendalian manajemen yang baik. Sistem pengendalian manajemen membantu mencapai visi dan misi organisasi dengan mengendalikan dan mengoordinasikan perilaku anggota untuk berperilaku sesuai visi dan misi organisasi (Horgngren *et al*, 2002). Sistem pengendalian manejemen juga didesain untuk mengarahkan atau mengatur aktivitas anggota organisasi agar sesuai dengan yang dikehendaki oleh pimpinan organisasi. Keberhasilan suatu sistem pengendalian ditentukan antara lain oleh seberapa jauh sistem tersebut sesuai dengan karakteristik organisasi. Otley & Berry (1980); Simons (1990); Anthony & Govindarajan (1995); Dutta (2002).

Sistem pengendalian manajemen dibentuk dan ditanamkan oleh pemimpin. Oleh karena itu, suatu organisasi memerlukan adanya pemimpin yang tepat.

Pemimpin yang tepat adalah pemimpin yang memandu, merestrukturisasi, dan memfasilitasi kegiatan serta hubungan dalam sebuah kelompok (Yukl, 2002).

Saat ini pemimpin bisnis menunjukkan ketertarikannya pada dunia olahraga, yang menunjukkan peningkatan jumlah atlet baik wanita maupun pria dan terutama jumlah peningkatan pelatih, dan olahraga menawarkan wawasan dan saran kepada organisasi-organisasi bisnis dan juga kepada pemimpinnya. (Bull, 2006; Gordon, 2007; Jones, 2002, 2004, 2008).

Wushu merupakan seni beladiri yang berasal dari Tiongkok, dari berbagai aliran bela diri yang digabungkan menjadi 1 dengan nama wushu. Wushu menekankan pada keseimbangan yakni gerakan keras, lembut, kesehatan, dan seni. Setelah melalui berbagai standarisasi dari gakan, wushu terbagi menjadi 8 cabang. Wushu sudah berkembang lama di Indonesia, yang membuat wushu diminati ialah lengkapnya seni dapat dilihat dari aspek olah raga, kesehatan, bela diri, seni, maupun pada kemampuannya membangun sifat ksatria. Kemudian wushu diresmikan menjadi olah raga terdaftar di KONI Indonesia pada 10 November 1992, dan untuk pertama kali berpartisipasi pada ajang Sea Games Singapura tahun 1993. (Tionghoainfo. 2012. Kesenian Wushu. <http://www.tionghoa.info/kesenian-wushu/> (Diakses pada 25 Januari 2017)).

Wushu ini menuntut tidak hanya fisik, mental, dan konsentrasi yang tinggi serta pengendalian tubuh yang sangat baik. Oleh karena itu, seorang atlet wushu memiliki tuntutan kriteria yang tinggi. Pengembangan kriteria yang tinggi tersebut dapat dikembangkan oleh pelatih (*coach*), pengembangan ini tidak dapat terjadi apabila tidak adanya kontrol yang baik oleh pelatih. Dalam olahraga wushu, pelatih tidak dapat dipisahkan dengan atlet hubungan keduanya erat dan saling berkaitan. Pelatih memiliki peran penting yakni sebagai pemimpin maupun sebagai penegak sistem pengendalian manajemen serta memegang peranan yang vital dalam organisasi olahraga, tidak hanya melatih dan menerapkan sistem pengendalian manajemen. Peran pelatih meliputi manajer, guru, kompetitor, mentor, dan teman (Short & Short, 2005). Keberhasilan seorang atlet juga erat

pengaruhnya dengan pelatih. Gaya kepemimpinan mempengaruhi hasil (Muller, 2005).

Wushu merupakan salah satu olahraga yang menyumbang perolehan medali di Indonesia dan prestasi tertinggi dalam lomba diperoleh di ajang internasional yang terbesar ialah SEA GAMES dan juga Kejuaraan Dunia yang diadakan setiap 2 tahun. Kini para peminat Wushu di Indonesia terus bertambah apalagi dengan semakin intensifnya digelar berbagai kejuaraan di arena lokal, nasional, bahkan internasional. Dan prestasi wushu dari Indonesia cukup membanggakan dan mendapat banyak penghargaan. Seperti pada Kejuaraan Dunia 2015 yang diadakan di Indonesia dan Indoesai meraih peringkat 2 yang sebelumnya hanya mampu meraih peringkat 11. "Kami tidak menargetkan berapa jumlah medali. Terpenting atlet bisa memperbaiki peringkat dari kejuaraan dunia sebelumnya. Di ajang tersebut, kami hanya meraih 1 emas, 1 perak, dan 3 perunggu. Kami juga hanya berhasil duduk di posisi 11 ketika itu," ujar Iwan, Sekretaris Jendral PBWI. (Novianto,H. 2015. Kenapa Indonesia Raih 7 Emas dalam Kejuaraan Dunia.

Prestasi dan pengembangan wushu yang pesat di Indonesia dikarenakan adanya pembinaan dari organisasi Wushu Indonesia sehingga prestasi yang dicapai memuaskan walau termasuk olahraga yang baru dikenal di Indonesia. Pelatihan Nasional (Pelatnas) Wushu merupakan Pelatnas yang baru dibentuk tahun 1993, Pelatnas ini memiliki 1 Pelatih dengan 12 atlet yang berasal dari berbagai macam daerah. Dengan 2 tempat latihan jurus yaitu di YKWI (Yayasan Kusuma Wushu Indonesia) serta untuk latihan fisik dilaksanakan di Unimed (Universitas Medan).

Pelatnas Wushu merupakan Pelatnas dan olahraga yang termasuk baru di Indonesia akan tetapi banyak prestasi yang telah dicetak dan cukup dipandang oleh negara-negara lain. Akan tetapi bukan berarti Pelatnas Wushu terbebas dari permasalahan. Beberapa permasalahan yang muncul dalam pelatnas ialah atlet

kurang termotivasi dalam menjalani latihan, serta merasa bahwa di Pelatnas sama saja di Puslatda (Pusat Latihan Daerah) bahkan lebih parah, pelatih yang seharusnya mengayomi atlet malah tidak bertindak dan tidak dapat menyatukan atlet serta kurang bersikap adil terhadap atlet yang berasal dari luar daerah sehingga beberapa atlet daerah luar Sumatera Utara merasa tidak dianggap dan diperhatikan, adanya hukuman dan imbalan yang diberikan tidak diketahui oleh atlet dari awal dan sistemnya tidak transparan sehingga menimbulkan kecurigaan dari pihak lain, selain itu adanya rasa meremehkan peraturan dan tata tertib oleh atlet karena tidak adanya aturan yang jelas dan bersifat memaksa atau mengikat, serta adanya kesulitan dari pelatih untuk bertindak secara profesional.

Setiap organisasi di dunia memiliki program kepelatihan. Hal ini mengakibatkan banyaknya manajer dan beberapa pemimpin ingin mempelajari dunia olahraga dan cara mereka dalam membentuk serta mengembangkan atlet yang sukses, yang dapat diperoleh dari pelatih khususnya. Jadi, antara pelatih maupun pemimpin dalam bisnis atau perusahaan memiliki kesamaan yakni dalam mengatur (bawahan atau atlet) untuk bergerak dan berkembang sesuai dengan arahan (manager atau pelatih). (Elliot dan Gresham, 1993)

Hal ini tidak mengherankan bahwa olahraga, seperti bisnis, sangat kompetitif, dan keberhasilan tergantung pada perjuangan untuk mengungguli oposisi atau pihak lawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui metode dan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mencapai visi dan misi dari Pelatnas Wushu serta peneliti melanjutkan penelitian dengan wawancara terhadap pelatih, atlet, serta observasi proses latihan pada Pelatnas Wushu.

Dari penelitian yang dilakukan diharapkan ditemukan rancangan bentuk pengendalian yang tepat dengan gaya kepemimpinan yang ada pada Pelatihan Nasional Wushu.

METODE PENELITIAN

Agar tujuan dapat tercapai, maka pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan 2 metode pengumpulan data yang dilakukan mulai Agustus 2016 hingga Desember 2016. Metode pertama yaitu wawancara baik dengan pelatih dan atlet Pelatihan Nasional Wushu. Metode kedua yaitu observasi terhadap kegiatan latihan dan adanya proses pertandingan yang diikuti oleh peserta Pelatihan Nasional Wushu.

Hasil pengumpulan data disajikan dalam 2 bentuk, yaitu tabel dan narasi. Bentuk tabel digunakan untuk menyajikan data-data mentah yang diperoleh di lapangan, sedangkan narasi digunakan untuk menyajikan pemaknaan peneliti terhadap data-data mentah serta untuk menyajikan hal-hal yang tidak tercakup di dalam tabel, namun sangat mendukung penelitian ini.

Dari hasil analisis tersebut pada akhirnya dapat diambil kesimpulan yang merupakan jawaban dari *main research question*, yaitu: bagaimana rancangan pengendalian yang tepat dengan gaya kepemimpinan yang ada pada Pelatihan Nasional Wushu Indonesia. Selanjutnya hasil penelitian ini akan disampaikan sebagai *feedback* kepada pelatih.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menentukan bentuk pengendalian yang sesuai dibutuhkan adanya pemahaman pada gaya kepemimpinan yang ada. Sehingga yang pertama kali diamati ialah gaya kepemimpinan yang ada.

Karakteristik dari kepemimpinan dari pelatih Pelatnas Wushu ialah disiplin dan galak terutama pada peraturan apabila hendak melanggar atau apabila berlatih tidak sesuai dengan ekspektasi dari pelatih beliau tidak segan-segan menolak dan menghukum atlet yang bersangkutan, *friendly* beliau mencoba untuk mendekatkan diri pada atlet dengan membuka diri, menyampaikan target adanya penyampaian target kepada atlet sesuai dengan potensi dan peluang yang ada walau tidak secara gambling dilakukan, dan kurang inovasi.

Berdasarkan penjelasan karakteristik-karakteristik tersebut Ko Awi menggunakan gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional. Akan tetapi Ko Awi lebih cenderung dan dominan memiliki gaya kepemimpinan transaksional. Hal ini didukung oleh pernyataan beliau:

“Dalam proses latihan ini kan atlet ini sudah hebat dan pilihan sehingga seharusnya proses latihan ini gampang nda terlalu susah, cuman setiap atlet punya karakter sendiri ada yang harus dikasi hukuman biar sadar, ada juga yang cuman diomongin saja sudah bisa, tapi kalo segala upaya tidak bisa ya sudah biarin aja memang kan dipilih ada cadangan jadi misal yang utama males ya nanti akan tersaingi dengan yang cadangan itu lalu didegradasi. Tapi saya sebagai pelatih berusaha seadil mungkin dan juga berusaha nyadarin dan kasi nilai-nilai yang bagus buat mereka.”

Dapat disimpulkan bahwa Bentuk Pengendalian yang digunakan oleh pelatih adalah kombinasi antara *Result Controls* dan *Personel Controls*.

- ***Result Controls***

Kontrol hasil ini dilakukan dengan memberikan hukuman saat melakukan kesalahan dan juga imbalan saat memberikan kinerja terbaik, sehingga dapat mendorong individu untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Pada Pelatnas ini kontrol hasil pada saat latihan dilakukan dengan pemberian hukuman pada atlet yang memiliki hasil latihan tidak baik akan mendapatkan program lebih banyak, sedangkan untuk hasil pada kejuaraan apabila mengalami penurunan (tidak memperoleh medali) maka akan didegradasi dan dipulangkan secara paksa.

Implementasi *results controls* memerlukan empat langkah:

(1) *Defining performance dimensions* (mendefinisikan mana hasil yang diinginkan atau tidak diinginkan): Pada Pelatnas dimensi kerja yang akan diukur dari hasil prestasi kejuaraan yang diraih atlet, kedisiplinan atlet, dan dari perkembangan pemain.

(2) *Measuring performance* (mengukur kinerja berdasarkan dimensi ini) Penentuan promosi dan degradasi dilakukan dengan mengacu pada hasil kejuaraan yang dibandingkan dengan hasil sebelumnya dan hasil tes fisik. Akan tetapi tes fisik yang dilakukan tidaklah rutin dan mendadak sehingga membandingkan tes fisik belum dapat maksimal.

(3) *Setting performance target* (pengaturan target kinerja untuk anggota upayakan): setiap atlet memiliki target yang berbeda dan diberitahukan pada atlet akan tetapi tidak secara langsung, yang digunakan untuk memacu motivasi atlet.

(4) *Providing reward or punishment* (memberikan penghargaan untuk mendorong perilaku yang dapat mengarah pada hasil yang diinginkan). Pemberian penghargaan dilakukan hanya setelah atlet mendapatkan medali dalam kejuaraan bergengsi, sedangkan untuk hukuman yakni berupa degradasi. Akan tetapi terkadang degradasi yang dilakukan terkadang kriterianya tidak jelas dan terkadang tidak diberitahukan.

Walaupun telah memiliki sistem promosi dan degradasi, kriteria yang digunakan untuk pemilihan terkadang tidaklah jelas dan Surat Keputusan (SK) dan jangka waktu diterbitkan SK dengan waktu tanding dekat.

- ***Personel Controls***

Personel controls digunakan untuk membangun kesadaran bagi individu sehingga dapat mengendalikan diri sendiri. *Personel controls* dapat dilaksanakan melalui 3 langkah:

1. *Selection and placement*

Pada tahap ini perekrutan dipilih berdasarkan hasil kejuaraan nasional dan kejuaraan internasional sebelumnya. Akan tetapi mekanisme untuk pemilihan tidaklah diketahui oleh atlet, hanya pengurus dan pelatih

yang tahu oleh karena itu mekanisme tersebut sering terjadi perdebatan karena beberapa pihak menilai kurang adil, padahal hal itu dikarenakan tidak adanya mekanisme yang jelas.

Penempatan untuk pelaksanaan jurus yang digunakan pada saat bertanding terkadang tidak sesuai dengan keahlian.

2. Training

Adanya 2 macam latihan yang diberikan yakni:

- Latihan fisik

Yang mencakup latihan ketahanan dan kelincahan yakni dengan lari *sprint* dan *jogging* yang biasanya dilaksanakan di UNIMED (Universitas Medan) dan terkadang juga berada di YKWI yakni tempat latihan biasa karena telah terdapat berbagai fasilitas lengkap seperti tempat *gym*. Latihan fisik dilaksanakan setiap seminggu 2 kali pada hari Rabu dan pada hari Sabtu.

- Latihan jurus

Latihan jurus biasa dilakukan hari Senin hingga Jumat 2 kali sehari yakni pada pukul 10.00 dan pukul 15.00 dengan durasi latihan 2 - 2.5 jam.

Tabel 5.1

Kekurangan dan Rekomendasi

Kekurangan	Rekomendasi	Bentuk Pengendalian
1. Tidak ada penetapan standar yang tetap	1. Membentuk dengan jelas tata tertib yang ada dan persetujuan seperti komitmen. 2. Membentuk penilaian	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Cultural Control (Codes of Conduct)</i> • <i>Result Control</i>

		<i>(Reward and Punishment)</i>
2. Kurang motivasi untuk mengembangkan kemampuan dari atlet sehingga mengakibatkan adanya <i>Personnal Limitation</i>	3. Membentuk <i>reward</i> dan <i>punishment</i> , <i>reward</i> adanya libur apabila dapat memenuhi target yang diinginkan setiap hari Sabtu malam, sedangkan apabila tidak mengikuti standar atau tata tertib yang ada akan mendapatkan hukuman lari selama 1 jam serta apabila tidak mencapai target dari pelatih akan mendapatkan hukuman untuk latihan pada hari Sabtu malam.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Result Control (Reward and Punishment)</i> • <i>Action Control</i>
3. Pelatih tidak memberi contoh serta kurang menguasai bidang	4. Mendatangkan tenaga ahli yakni : <ul style="list-style-type: none"> • Pelatih dari negeri Tiongkok satu orang untuk memberikan contoh dan yang menguasai bidang selama 1 tahun sehingga dapat memahami atlet secara sepenuhnya dan dapat memperbaiki atlet. • Menambahkan satu asisten untuk membantu mencatat penilaian, 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Coaching</i>

	<p>membantu menerapkan <i>result control</i>, membentuk LPJ (Laporan Pertanggung Jawaban), serta konsultasi dengan atlet apabila atlet terdapat masalah yang tidak berani diutarakan kepada pelatih.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Serta menambahkan adanya psikolog pendamping sehingga dapat meningkatkan performa melalui aspek psikologis dari atlet. 	
<p>4. Pelatih kurang memahami (kurang perhatian serta tidak dapat mengayomi atlet).</p>	<p>5. Adanya keikutsertaan pelatih terhadap seminar kepelatihan berskala Nasional dan Internasional mengenai kepelatihan sehingga membantu mengatasi masalah-masalah seperti psikologis dari atlet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Personnal Control (Tone at The Top)</i>

a. Membentuk Hasil Kinerja Atlet

Adanya hasil kinerja dari atlet akan membantu memudahkan baik atlet dan pelatih dalam meningkatkan prestasi, akan tetapi hasil kinerja ini akan

dipaparkan secara transparan dan dalam waktu yang berkala sehingga dapat diketahui kemajuan atau kemunduruan yang dibeentuk.

b. Membentuk Peraturan serta Komitmen

Peraturan dibentuk untuk mengurangi pelanggaran yang dibentuk, dan peraturan yang dibentuk ini haruslah jelas dan hasil yang telah disepakati bersama sehingga bila ada pelanggaran maka harus menanggung konsekuensi dari perbuatannya.

c. Membentuk Ketentuan Reward dan Punishment

Reward dan Punishment yang dibentuk harus memiliki dasar yang jelas sehingga pelaksanaannya tidak ambigu. Lalu untuk pengumannya secara lebih transparan sehingga masing-masing atlet dapat mengerti *Reward* dan *Punishment* dan lebih termotivasi.

d. Memberikan Tenaga Ahli

Sebagai pelatih harus memiliki tanggung jawab sendiri bukan digabung dan bertanggung jawab atas segalanya, hal ini mengakibatkan kinerja yang tidak efektif. Ahli yang disarankan oleh peneliti yakni ahli psikolog serta administrator.

DAFTAR PUSTAKA

Alimo-Metcalfe, B. dan Alban-Metcalfe, R. J. 2001. *The Developmen of a New Transformational Leadership Questionnaire*, Journal of Occupational and Organization Psychology, No.74, pp. 1-27.

Bass, B.M. and Avolio. 1995. *Multifactor Leadership Questionnaire*. Mind Garden, Inc, California.

- Battilana, J. and Dorado, S. 2010. *Building sustainable hybrid organizations: the case of commercial microfinance organizations. Academy of Management Journal*, Vol. 53 No. 6, pp. 1419-1440.
- Bernard Burnes Helen O'Donnell. 2011. *What can business leaders learn from sport?*, Sport, Business and Management: An International Journal, Vol. 1 Iss 1 pp. 12 – 27.
- Bull, S. 2006. *The Game Plan: Your Guide to Mental Toughness at Work*. Capstone Publishing, Chichester.
- Burnes, B. 2009. *Managing Change, 5th ed.*, FT / Prentice Hall, London.
- Burns, J.M. 1978. *Leadership*. New York : Harper & Row.
- Cartledge, Gwendolyn & Milburn, JoAnne Fellows. 1995. *Teaching Social Skills to Children and Youth Innovative Approach, Third Edition*. Massachusetts : Allyn & Bacon.
- Daft, R. 2002. *The Leadership Experience*, 2nd ed. Thomson South-Western: Mason, OH.
- Dwi, Annisa. 2012. Program Coaching Untuk Mengembangkan Keterampilan Interpersonal Pada Individu dengan Masalah Emosional. Universitas Indonesia. Depok.
- Efferin, Sujoko dan Bonnie Suherman, 2010. Seni perang Sun Zi dan Sistem Pengendalian manajemen, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Efferin, Sujoko, Stevanus Hadi Darmaji dan Yuliawati Tan. 2008. Metode Penelitian Akuntansi: Mengungkap Fenomena dengan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta, Indonesia: Graha Ilmu.
- Efferin, S., dan W. Pontjoharyo. 2006. Chinese Indonesian Business in the Era of Globalization: Ethnicity, Culture and the Rise of China. Dalam *Southeast Asia's Chinese Business in An Era of Globalization: Coping with the Rise of China*. Leo Suryadinata (Editor). Institute of Southeast Asian Studies (ISEAS): Singapore, hal 102-161
- Elliot, Stephen N. & Busse, R. T. 1991. *Social Skills Assessment and Intervention with Children and Adolescents : Guidelines for Assessment and Training Procedures*. USA : University of Wisconsin-Madison. School Psychology International.
- Fiedler, Fred E. 1967. *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.

- Geyer, A.L.J. and Steyer, J.M. 1998. *Transformational leadership and objective performance in banks*. *Applied Psychology*, Vol. 47, pp. 397-420.
- Gordon, S. 2007. *Sport and Business Coaching: Perspective of a Sport Psychologist*. *Australian Psychologist*, Vol. 42 No. 4, pp. 271-82.
- Graham, Frank M., & Elliott, Stephen N. 1993. *Social Skills Intervention for Children Behavior Modification*.
- Green, Stephen G. and Terence R. Mitchell. 1979. *Attributional Processes of Leaders in Leader-Member Interactions*. *Organizational Behavior and Human Performance*.
- Griffin, Jill, 2002. *Customer Loyalty*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard. 1974. *So You Want to Know Your Leadership Style?. Training and Development Journal*.
- Hinkin, T.R. and Tracey, J.B. 1999. *The Relevance of Charisma for Transformational Leadership in Stable Organizations*. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 12 No. 2, pp. 105-19.
- Hitt, M.A., Miller, C.C. and Colella, A. 2009. *Organizational Behaviour: A Strategic Approach 2nd ed*. Wiley, Hoboken, NJ.
- Horngren CT, Sundem GL, Stratton WO. 2002. *Introduction to Management Accounting*. Charles T. Horngren series in accounting, 12 ed. Prentice Hall, Upper Saddle River.
- House, R.J. 1971. *A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness*. *Administrative Science Quarterly*.
- Kelley, H.H. 1967. *Attribution Theory in Social Psychology*. *Nebraska Symposium on Motivation*, ed. D. Levine. Lincoln: University of Nebraska Press.
- Kotter, J. P. 1990. *A Force for Change: How Leadership Differs from Management*. New York: Free Press.
- John W.B. Lyle. 1997. *Managing Excellence in Sports Performance*. *Career Development International*, Vol. 2 Iss 7 pp. 314- 323.

- Jonathan Liu Ashok Srivastava Hong Seng Woo. 1998. *Transference of Skills Between Sports and Business*. Journal of European Industrial Training, Vol. 22 Iss 3 pp. 93 – 112.
- Jones, G. 2002. *Performance Excellence: A Personal Perspective on The Link Between Sport and Business*. Journal of Applied Psychology, Vol. 14, pp. 268-81.
- Jones, G. (2004), “High-performance leadership: turning pressure to your advantage”, Human Resource Management International Digest, Vol. 12 No. 7, pp. 34-8.
- Jones, G. 2008. How the best of the best get better and better, Harvard Business Review, Vol. 86 No. 6, pp. 123-7.
- Lilian Pichot Julien Pierre Fabrice Burlot. 2009. *Management practices in companies through sport: Management Decision*. Vol. 47 Iss 1 pp. 137 – 150.
- Lounsbury, M. 2007. *A tale of two cities: Competing Logics and Practice Variation in The Professionalizing of Mutual Funds*. *Academy of Management Journal*, Vol. 50 No. 2, pp. 289-307.
- Mason, J. 1996. *Qualitative Researching*. London. UK: Sage Publications.
- Maddock, S. 1999. *Challenging Women*. Sage, London.
- Merchant, K. A., and Van der Stede, W. A.. 2003. *Management Control Systems: Performance Measurement, Evaluation and Incentives*. Boston, NY: Prentice-Hall.
- Merchant, Kenneth A. and Stede, Wim A. Van. 2007. *Management Control Systems: Performance Measurement, Evaluation and incentives* (second edition). London: Prentice Hall.
- Merchant, K.A. and Van der Stede, W.A. 2012. *Management Control Systems: Performance Measurement, Evaluation and Incentives*, Prentice Hall, Essex.
- Meyer, J.W. and Rowan, B. 1977. *Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony*. *American Journal of Sociology*, Vol. 83 No. 2, pp. 340-363.
- Nahavandi, A. 2000. *The Art and Science of Leadership, 2nd ed.*, Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.

- Neuman, W. L. 2011. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches 7th Edition*. Boston, NY: Pearson Education Inc.
- Rickards, T. and Clark, M. (2006), *Dilemmas of Leadership*, Routledge, Abingdon.
- Scott, W.R. 1994. *Conceptualizing Organizational Fields: Linking Organizations and Societal Systems*. Derlien, H., Gerhardt, U. and Scharpf, F. (Eds), *Systemrationalitat und Partialinteresse*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, pp. 203-221.
- Sosik, J.J. and Megerian, L.E. 1999, "Understanding leader emotional intelligence and performance: the role of self – other agreement in transformational leadership perceptions", *Group and Organization Management*, Vol. 24 No. 3, pp. 367-90.
- Strauss, A. and J. Corbin. 1998. *Basics of Qualitative Research: Techniques for Developing Grounded Theory 2nd Edition*. London, UK: Sage Publications.
- Vroom Victor H. and Philip W. Yetton. 1973. *Leadership and Decision Making*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- Westwood, Peter. 2003. *Commonsense Methods for Children with Special Educational Needs, 4th Edition, Strategies for the Regular Classroom*. New York : Routledge Falmer, Taylor & Francis Group.
- Wordpress. 2015. Hasil Akhir Kejuaraan Dunia. <https://indonesiaproud.wordpress.com/2015/11/21/indonesia-raih-posisi-2-di-kejuaraan-dunia-wushu-2015/hasil-akhir-kejuaraan-dunia-wushu-2015-di-indonesiaproud-wordpress-com/>(Diunduh tanggal 17 Mei 2016)
- Yukl, Gary. 2006. *Leadership in Organizations 6th Ed*. New Jersey: Prentice Hall.
- Yukl, G. and Van Fleet, D.D. 1992. *Theory and research on leadership in Organizations in Dunnette, M.D. and Hough, L.M. (Eds), Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 3, 2nd ed., Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA.