

CERTIFICATE

This certificate is awarded to:

Sudirman

For attending in International Conference On Mathematics, Statistics,
Computer Sciences, Mathematics Education (ICMSCSME)

as

PRESENTER

Makassar, Indonesia 2 - 3 October, 2015

Rector of Hasanuddin University

Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, MA.

IndoMS, Sulawesi Region

Prof. Dr. Hasmawati, M.Si.

Committee
The International Conference on Mathematics,
Statistics, Computer Science, and Mathematics
Education (ICMSCSME) 2015
Unhas, Makassar, Indonesia
October 2-3, 2015

Dr. Nurdin, M.Si.

Jointly organized by Mathematics Department, Faculty of Mathematics & Natural Sciences, Hasanuddin University and
Indonesian Mathematical Society (IndoMS) Sulawesi Region



Alat Ukur Kepemimpinan *Path-Goal* Dan Motivasi Kerja Dengan Metode AHP

¹Sudirman

¹*Konsentrasi Manajemen Sistem Informasi Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia*

²*Teknologi Informasi, Universitas Bosowa*

E-mail : sudirman.dymand@universitasbosowa.ac.id

ABSTRAK

Model *path-goal* memberi kejelasan alur, Maksudnya seorang pemimpin harus mampu membantu bawahannya dalam memahami bagaimana cara kerja yang diperlukan di dalam menyelesaikan tugasnya. meningkatkan jumlah hasil (*reward*) bawahannya dengan memberi dukungan dan perhatian terhadap kebutuhan pribadi mereka. Oleh karena itu diperlukan suatu alat ukur berbasis *web* untuk mengkonstruksi sebuah alat ukur psikologis yang bertujuan untuk memudahkan proses penilaian agar lebih efektif dan efisien. Proses pengolahan data diperlukan dua alat ukur yaitu angket *pathgoal* dan angket motivasi kerja dengan menggunakan metode AHP. Dalam membangun Alat Ukur *Pathgoal* berbasis web ini menggunakan bahasa pemrograman PHP sebagai bahasa pemrograman *server sided* dan MySQL sebagai database, serta menggunakan Netbeans 6.9.1 sebagai editor.

I. Introduction

Tanpa dasar kepemimpinan, tentu sulit bagi siapapun untuk membangun sukses secara kelompok atau tim. Semakin besar sebuah organisasi, maka akan semakin besar pula kepemimpinan diperlukan. Itulah mengapa setiap bangsa yang besar adalah bangsa yang mempunyai pemimpin yang kuat dan tangguh. Anda tentu sangat paham bahwa sebuah organisasi akan baik manakala pemimpinnya pun baik, demikian pula sebaliknya, jika kepemimpinan dalam struktur organisasi tidak berjalan baik, maka arah dan tujuan organisasi akan menjurus pada kerusakan dan kehancuran.

Pemimpin tidak hanya harus baik, namun juga harus benar, dan mempunyai kompetensi dalam mengelola orang. Semakin handal dia mengelola orang-orang, dari berbagai latar belakang dan kemampuan, maka akan semakin tangguh pula kepemimpinannya. Tidak perlu disebutkan berapa banyak tokoh-tokoh dunia yang dapat dijadikan teladan pemimpin yang handal, tangguh dan kuat, sekaligus baik dan benar.

Mengutip dari mindtools.com, dimana ada sebuah teori yang disebut Path-Goal Theory mengajarkan Anda untuk menemukan bagaimana menjadi pemimpin yang baik dan benar serta memenuhi berbagai kriteria yang selaras dengan pribadi Anda dan orang-orang yang dipimpin.

Bayangkan bahwa Anda mendapatkan sebuah proyek besar untuk tim baru Anda dan ada beberapa orang yang sangat berbakat dalam tim, namun Anda pernah bekerja dengan mereka di masa lalu, dan itu bukan pengalaman yang menyenangkan. Anda merasa bahwa cara terbaik mengelola tim ahli adalah dengan menetapkan tujuan, dan kemudian membiarkan anggota tim mengetahui bagaimana cara mereka berhasil. Anda tidak ingin mengganggu apa dilakukan, sehingga jarang terjadi komunikasi individu atau kelompok.

Ketika berpikir tentang cara terbaik untuk memimpin sebuah tim, Anda harus mempertimbangkan beberapa faktor yang berbeda, dan

tentunya akan sangat mudah memilih pendekatan yang salah. Ketika hal ini terjadi, maka Moral, Efektivitas, dan Produktivitas akan memburuk.

Teori Path-Goal membantu Anda mengidentifikasi pendekatan yang efektif dalam kepemimpinan, berdasarkan apa yang orang-orang Anda inginkan dan situasi Anda saat ini.

II. Problem Statement

1. Bagaimana Path-goal leadership memberi kejelasan alur, Yaitu pemimpin membantu bawahannya dalam memahami bagaimana cara kerja yang diperlukan di dalam menyelesaikan tugasnya
2. Bagaimana Dampak kepemimpinan path goal terhadap Productivity, Performance, Satisfaction, Rewards ?
3. Bagaimana mengukur tingkat persepsi karyawan terhadap pola kepemimpinan *path-goal*?
4. Bagaimana mengukur tingkat motivasi kerja karyawan?
5. Bagaimana Mengukur Path goal leadership menggunakan Analytical Hierarchy Process (AHP)

III. Tinjauan Pustaka

Seorang Psikolog, Robert House, mengutarakan mengenai Teori Path-Goal pada tahun 1971. Dimana kemudian diperbaharui pada artikel tahun 1996 di Leadership Quarterly. Teori ini berbicara mengenai kepuasan, motivasi dan performa subordinat tim. Menurut Path-Goal Theory, bahwa setiap kepemimpinan mempunyai tanggung jawab, yakni membantu anggotanya mencapai tujuan (goal), mendukung dan memotivasi mereka. Sebagai seorang pemimpin Anda dapat melakukannya dengan cara berikut :

1. Membantu Tim mengidentifikasi dan menggapai tujuan
2. Membersihkan hambatan dan halangan sehingga kinerja tim akan meningkat
3. Menawarkan apresiasi dan imbalan yang sesuai dengan pencapaian

Dengan tanggungjawab tersebut maka dapat memilih dan menyesuaikan kriteria kepemimpinan yang dipergunakan dalam mengelola tim.

1. *Supportive Leadership*

Kepemimpinan Supportif – Anda berfokus pada hubungan personal dengan tim. Anda menunjukkan kepekaan terhadap kebutuhan anggota tim individu, dan Anda mempertimbangkan ketertarikan terbesar anggota tim Anda. Gaya kepemimpinan seperti ini adalah yang terbaik manakala diperuntukkan bagi tugas-tugas yang berulang atau penuh tekanan.

2. *Directive Leadership*

Kepemimpinan Direktif – Anda berkomunikasi pada subordinat langsung berbicara mengenai tujuan dan harapan, dan Anda memberikan tugas yang jelas. Gaya ini bekerja paling baik bila tugas atau proyek yang tidak terstruktur, atau ketika tugas yang kompleks dan anggota tim yang kurang berpengalaman.

3. *Participative Leadership*

Kepemimpinan Partisipatif – Kepemimpinan dimana Anda fokus pada partisipasi bersama setiap anggota. Anda berkonsultasi dengan kelompok Anda, dan Anda mempertimbangkan ide-ide dan keahlian mereka sebelum membuat keputusan. Pendekatan ini bekerja paling baik bila anggota tim Anda berpengalaman, ketika tugas yang kompleks dan menantang, dan ketika anggota tim Anda ingin memberikan masukan mereka.

4. *Achievement-Oriented Leadership*

Kepemimpinan Berorientasi Prestasi – Di sini, Anda menetapkan tujuan yang menantang untuk tim Anda. Anda memiliki keyakinan pada kemampuan tim, sehingga Anda mengharapkan tim Anda untuk melakukan dengan baik, dan Anda mempertahankan standar yang tinggi untuk semua orang. Gaya ini bekerja paling baik bila anggota tim kurang termotivasi atau kurang tertantang dalam pekerjaan mereka.

IV. Algoritma

1. Pengertian Metode AHP

Metode AHP dikembangkan oleh Thomas L. Saaty, seorang ahli matematika. Metode ini adalah sebuah kerangka untuk mengambil keputusan dengan efektif atas persoalan yang kompleks dengan menyederhanakan dan mempercepat proses pengambilan keputusan dengan memecahkan persoalan tersebut kedalam bagian-bagiannya, menata bagian atau variabel ini dalam suatu susunan hirarki, member nilai numerik pada pertimbangan subjektif tentang pentingnya tiap variabel dan mensintesis berbagai pertimbangan ini untuk menetapkan variabel yang mana yang memiliki prioritas paling tinggi dan bertindak untuk mempengaruhi hasil pada situasi tersebut. Metode AHP ini membantu memecahkan persoalan yang kompleks dengan menstruktur suatu hirarki kriteria, pihak yang berkepentingan, hasil dan dengan menarik berbagai pertimbangan guna mengembangkan bobot atau prioritas. Metode ini juga menggabungkan kekuatan dari perasaan dan logika yang bersangkutan pada berbagai persoalan, lalu mensintesis berbagai pertimbangan yang beragam menjadi hasil yang cocok dengan perkiraan kita secara intuitif sebagaimana yang dipresentasikan pada pertimbangan yang telah dibuat. (Saaty, 1993).

Proses hierarki adalah suatu model yang memberikan kesempatan bagi perorangan atau kelompok untuk membangun gagasan-gagasan dan mendefinisikan persoalan dengan cara membuat asumsi mereka masing-masing dan memperoleh pemecahan yang diinginkan darinya. Ada dua alasan utama untuk menyatakan suatu tindakan akan lebih baik dibanding tindakan lain. Alasan yang pertama adalah pengaruh-pengaruh tindakan tersebut kadang-kadang tidak dapat dibandingkan karena satu ukuran atau bidang yang berbeda dan kedua, menyatakan bahwa pengaruh tindakan tersebut kadang-kadang saling bentrok, artinya perbaikan pengaruh tindakan tersebut yang satu dapat dicapai dengan pemburukan lainnya. Kedua alasan tersebut akan

menyulitkan dalam membuat ekuivalensi antar pengaruh sehingga diperlukan suatu skala luwes yang disebut prioritas.

2. Prinsip Dasar dan Aksioma AHP

AHP didasarkan atas 3 prinsip dasar yaitu:

1) Dekomposisi

Dengan prinsip ini struktur masalah yang kompleks dibagi menjadi bagian-bagian secara hierarki. Tujuan didefinisikan dari yang umum sampai khusus. Dalam bentuk yang paling sederhana struktur akan dibandingkan tujuan, kriteria dan level alternatif. Tiap himpunan alternatif mungkin akan dibagi lebih jauh menjadi tingkatan yang lebih detail, mencakup lebih banyak kriteria yang lain. Level paling atas dari hirarki merupakan tujuan yang terdiri atas satu elemen. Level berikutnya mungkin mengandung beberapa elemen, di mana elemen-elemen tersebut bisa dibandingkan, memiliki kepentingan yang hampir sama dan tidak memiliki perbedaan yang terlalu mencolok. Jika perbedaan terlalu besar harus dibuatkan level yang baru.

2) Perbandingan penilaian/pertimbangan (comparative judgments).

Dengan prinsip ini akan dibangun perbandingan berpasangan dari semua elemen yang ada dengan tujuan menghasilkan skala kepentingan relatif dari elemen. Penilaian menghasilkan skala penilaian yang berupa angka. Perbandingan berpasangan dalam bentuk matriks jika dikombinasikan akan menghasilkan prioritas.

3) Sintesa Prioritas

Sintesa prioritas dilakukan dengan mengalikan prioritas lokal dengan prioritas dari kriteria bersangkutan di level atasnya dan menambahkannya ke tiap elemen dalam level yang dipengaruhi kriteria. Hasilnya berupa gabungan atau dikenal dengan

prioritas global yang kemudian digunakan untuk memboboti prioritas lokal dari elemen di level terendah sesuai dengan kriterianya.

3. AHP didasarkan atas 3 aksioma utama yaitu :

1) Aksioma Resiprokal

Aksioma ini menyatakan jika PC (EA,EB) adalah sebuah perbandingan berpasangan antara elemen A dan elemen B, dengan memperhitungkan C sebagai elemen parent, menunjukkan berapa kali lebih banyak properti yang dimiliki elemen A terhadap B, maka $PC(EB,EA) = 1/PC(EA,EB)$. Misalnya jika A 5 kali lebih besar daripada B, maka $B=1/5 A$.

2) Aksioma Homogenitas

Aksioma ini menyatakan bahwa elemen yang dibandingkan tidak berbeda terlalu jauh. Jika perbedaan terlalu besar, hasil yang didapatkan mengandung nilai kesalahan yang tinggi. Ketika hirarki dibangun, kita harus berusaha mengatur elemen-elemen agar elemen tersebut tidak menghasilkan hasil dengan akurasi rendah dan inkonsistensi tinggi.

3) Aksioma Ketergantungan

Aksioma ini menyatakan bahwa prioritas elemen dalam hirarki tidak bergantung pada elemen level di bawahnya. Aksioma ini membuat kita bisa menerapkan prinsip komposisi hirarki.

4. Kelebihan dan Kekurangan dalam Metode AHP

Kelebihan

1. Struktur yang berhierarki sebagai konsekuensi dari kriteria yang dipilih sampai pada sub-sub kriteria yang paling dalam.
2. Memperhitungkan validitas sampai batas toleransi inkonsistensi sebagai kriteria dan alternatif yang dipilih oleh para pengambil keputusan.
3. Memperhitungkan daya tahan atau ketahanan output analisis sensitivitas pengambilan keputusan.

Metode “*pairwise comparison*” AHP mempunyai kemampuan untuk memecahkan masalah yang diteliti multi obyek dan multi kriteria yang berdasar pada perbandingan preferensi dari tiap elemen dalam hierarki. Jadi model ini merupakan model yang komprehensif. Pembuat keputusan menentukan pilihan atas pasangan perbandingan yang sederhana, membengun semua prioritas untuk urutan alternatif. “*Pairwise comparison*” AHP menggunakan data yang ada bersifat kualitatif berdasarkan pada persepsi, pengalaman, intuisi sehingga dirasakan dan diamati, namun kelengkapan data numerik tidak menunjang untuk memodelkan secara kuantitatif.

Kelemahan

1. Ketergantungan model AHP pada input utamanya. Input utama ini berupa persepsi seorang ahli sehingga dalam hal ini melibatkan subyektifitas sang ahli selain itu juga model menjadi tidak berarti jika ahli tersebut memberikan penilaian yang keliru.
2. Metode AHP ini hanya metode matematis tanpa ada pengujian secara statistik sehingga tidak ada batas kepercayaan dari kebenaran model yang terbentuk

5. Tahapan Dalam Metode AHP

1. Langkah-langkah AHP

Langkah – langkah dan proses Analisis Hierarki Proses (AHP) adalah sebagai berikut

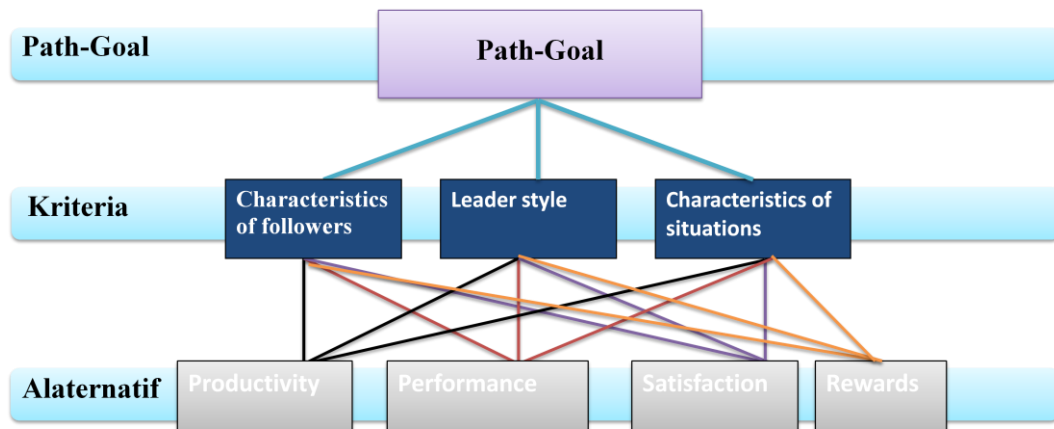
- 1) Memdefiniskan permasalahan dan penentuan tujuan. Jika AHP digunakan untuk memilih alternatif atau menyusun prioritas alternatif, pada tahap ini dilakukan pengembangan alternatif.
- 2) Menyusun masalah kedalam hierarki sehingga permasalahan yang kompleks dapat ditinjau dari sisi yang detail dan terukur.
- 3) Penyusunan prioritas untuk tiap elemen masalah pada hierarki. Proses ini menghasilkan bobot atau kontribusi elemen terhadap pencapaian tujuan sehingga elemen dengan bobot tertinggi memiliki prioritas penanganan. Prioritas dihasilkan dari suatu

matriks perbandingan berpasangan antara seluruh elemen pada tingkat hierarki yang sama.

- 4) Melakukan pengujian konsistensi terhadap perbandingan antar elemen yang didapatkan pada tiap tingkat hierarki.

2. Sedangkan langkah-langkah “pairwise comparison” AHP adalah

- 1) Pengambilan data dari obyek yang diteliti.
- 2) Menghitung data dari bobot perbandingan berpasangan responden dengan metode “*pairwise comparison*” AHP berdasar hasil kuisioner.
- 3) Menghitung rata-rata rasio konsistensi dari masing-masing responden.
- 4) Pengolahan dengan metode “*pairwise comparison*” AHP.
- 5) Setelah dilakukan pengolahan tersebut, maka dapat disimpulkan adanya konsistensi dengan tidak, bila data tidak konsisten maka diulangi lagi dengan pengambilan data seperti semula, namun bila sebaliknya maka digolongkan data terbobot yang selanjutnya dapat dicari nilai beta (b).



Selanjutnya lakukan perbandingan berpasangan dengan Skala Saaty untuk mendapatkan bobot kriteria:

1. Perbandingan Berpasangan Dengan Skala Saaty

	Characteristics of followers	Leader style	Characteristics of situations
Characteristics of followers	1	1/2	3
Leader style	2	1	4
Characteristics of situations	1/3	1/4	1

2. Hitung bobot kriteria (priority vector) dengan cara : 1) normalisasi nilai setiap kolom matrik perbandingan berpasangan dengan membagi setiap nilai pada kolom matrik dengan hasil penjumlahan kolom yang bersesuaian. 2) Hitung nilai rata-rata dari penjumlahan setiap baris matrik

$$A = \begin{bmatrix} 1 & 0.5 & 3 \\ 2 & 1 & 4 \\ 0.33 & 0.25 & 1.0 \end{bmatrix} \xrightarrow{\text{Normalized Column Sums}} \begin{bmatrix} 0.30 & 0.29 & 0.38 \\ 0.60 & 0.57 & 0.50 \\ 0.10 & 0.14 & 0.13 \end{bmatrix} \xrightarrow{\text{Row averages}} X = \begin{bmatrix} 0.30 \\ 0.60 \\ 0.10 \end{bmatrix}$$

Column sums 3.33 1.75 8.00 1.00 1.00 1.00 Priority vector

3. Cek Konsistensi Ratio (CR) dari matrik perbandingan berpasangan kriteria. Jika $CR > 0.1$ maka harus diulang kembali perbandingan berpasangan sampai didapat $CR \leq 0.1$.

Hitung CI

Consider $[Ax = \lambda_{\max} x]$ where x is the Eigenvector.

$$\begin{bmatrix} 1 & 0.5 & 3 \\ 2 & 1 & 4 \\ 0.333 & 0.25 & 1.0 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} 0.30 \\ 0.60 \\ 0.10 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0.90 \\ 1.60 \\ 0.35 \end{bmatrix} = \lambda_{\max} \begin{bmatrix} 0.30 \\ 0.60 \\ 0.10 \end{bmatrix}$$

$$\lambda_{\max} = \text{average}\{0.90/0.30, 1.60/0.6, 0.35/0.10\} = 3.06$$

Consistency index, CI is found by

$$CI = (\lambda_{\max} - n) / (n - 1) = (3.06 - 3) / (3 - 1) = 0.03$$

Tabel IR

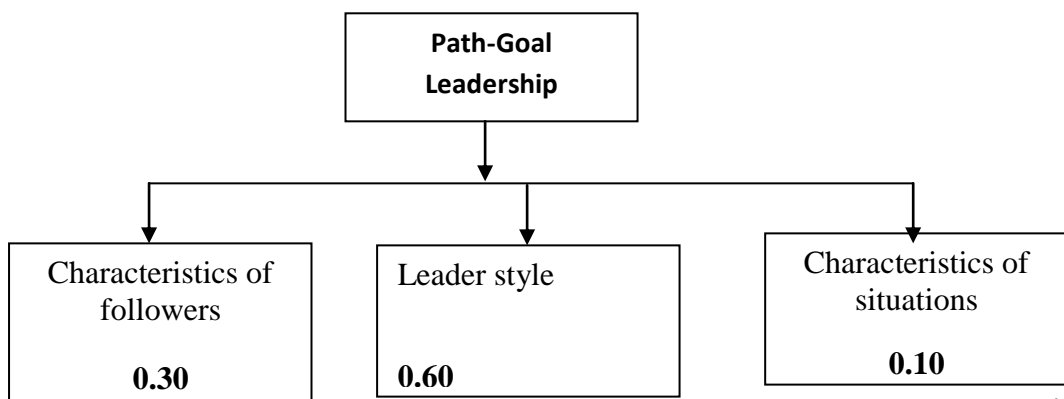
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0.00	0.00	0.58	0.90	1.12	1.24	1.32	1.41	1.45	1.49	1.51	1.48	1.56	1.57	1.59

Sehingga $CR = CI/IR = 0.03/0.58 = 0.05$ (≤ 0.1 , sehingga konsisten)

4. Susunan hierarki yang baru (lengkap dengan bobot kriteria)

Kriteria

- **Characteristics of followers .30**
- **Leader style .60**
- **Characteristics of situations .10**



5. Perhitungan bobot alternatif untuk kriteria **Characteristics of followers**

Characteristics of followers	Productivity	Performance	Satisfaction	Rewards	Priority Vector
Productivity	1	1/4	4	1/6	$\begin{bmatrix} \mathbf{0.13} \\ \mathbf{0.24} \\ \mathbf{0.07} \\ \mathbf{0.56} \end{bmatrix}$
Performance	4	1	4	1/4	
Satisfaction	1/4	1/4	1	1/5	
Rewards	6	4	5	1	

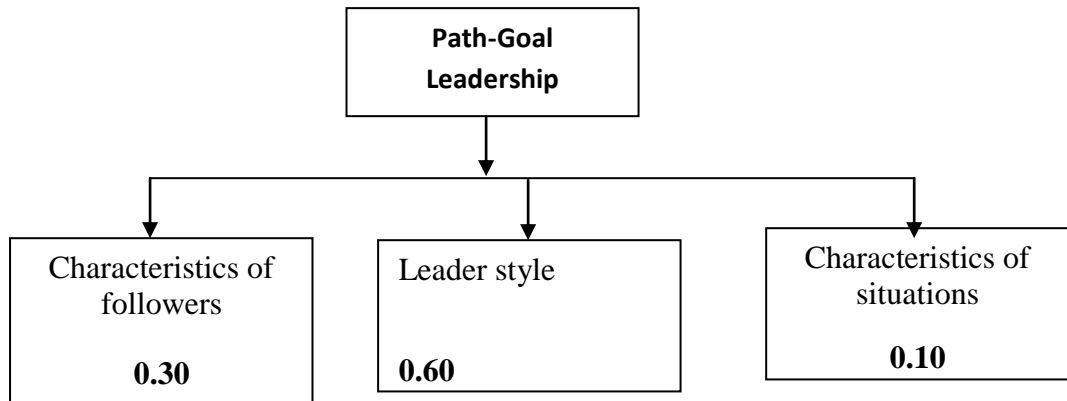
6. Perhitungan bobot alternatif untuk kriteria **Leader style**

Characteristics of followers	Productivity	Performance	Satisfaction	Rewards	Priority Vector
Productivity	1	2	5	1	$\begin{bmatrix} 0.38 \\ 0.29 \\ 0.07 \\ 0.26 \end{bmatrix}$
Performance	1/2	1	1	2	
Satisfaction	1/5	1/3	3	1/4	
Rewards	1	1/2	4	1	

7. Perhitungan bobot alternatif untuk kriteria **Characteristics of situations**

Characteristics of situations	Miles/gallon	Normalized
Productivity	34	.30
Performance	27	.24
Satisfaction	24	.21
Rewards	28	.25
	113	1.0

8. Susunan Hierarki yang baru (lengkap dengan bobot kriteria dan bobot alternatif)



Productivity	0.13	Productivity	0.38	Productivity	0.30
Performance	0.24	Performance	0.29	Performance	0.24
Satisfaction	0.07	Satisfaction	0.07	Satisfaction	0.21
Rewards	0.56	Rewards	0.26	Rewards	0.25

9. Perangkingan Alternatif (hasil penjumlahan dari perkalian setiap bobot alternatif dengan bobot kriteria yang bersesuaian)

$$\begin{array}{l}
 \text{Productivity} \\
 \text{Performance} \\
 \text{Satisfaction} \\
 \text{Rewards}
 \end{array}
 \begin{array}{c}
 \text{Characteristics of} \\
 \text{Leader style} \\
 \text{followers}
 \end{array}
 \begin{array}{c}
 \text{Characteristics of} \\
 \text{situations}
 \end{array}
 \begin{array}{c}
 0.13 \quad 0.38 \quad 0.30 \\
 0.24 \quad 0.29 \quad 0.24 \\
 0.07 \quad 0.07 \quad 0.21 \\
 0.56 \quad 0.26 \quad 0.25
 \end{array}
 \times
 \begin{array}{c}
 .30 \\
 .60 \\
 .10
 \end{array}
 =
 \begin{array}{c}
 .30 \\
 .27 \\
 .08 \\
 .35
 \end{array}$$

↓
↓

Priority Matrix
Criteria wighta

V. Kesimpulan

- Teori kepemimpinan ini telah mengalami pengujian empiris dalam beberapa penelitian dan telah memperoleh dukungan penelitian yang memadai. Teori ini secara konsisten mengingatkan para pemimpin bahwa peran utama mereka sebagai pemimpin adalah membantu bawahan dalam mendefinisikan tujuan mereka dan kemudian membantu mereka dalam mencapai tujuan-tujuan tersebut dengan cara yang paling efisien dan efektif.
- Teori ini memberikan panduan untuk para pemimpin tentang bagaimana meningkatkan kepuasan dan peningkatan kinerja bawahan.

IV. Daftar Pustaka

- Abu Said, “Kepemimpinan yang berorientasi teori path-goal dan disiplin kerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten sampang”, Jurnal Pelangi Ilmu, Vol. 4 No. 1 Januari-Juni 2010.
- Chester Schriesheim and Mary Ann Von Glinow. (1977). *The Path-Goal Theory of Leadership: A Theoretical and Empirical Analysis*. The Academy of Management Journal, Vol. 20, No. 3 (Sep., 1977), pp. 398-405
- Eko Nurmianto dan Nurhadi Siswanto, “perancangan penilaian kinerja karyawan berdasarkan kompetensi spencer dengan metode analytical hierarchy process”, Jurnal Teknik Industri, vol 14. Nomor 1, hal 2-6, 2010.
- Laudon, Kenneth C.,Laudon, Jane P. (2004). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*, 8th edition. Prentice Hall. New Jersey, USA.
- Robert J. House. 1971. *A Path Goal Theory of Leader Effectiveness*. Administrative Science Quarterly, Vol. 16, No. 3 (Sep., 1971), pp. 321-339.
- Robbins, P. Stephen. 1996. *Perilaku organisasi edisi bahasa Indonesia*. Alih bahasa hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Prenhallindo.
- Siagian, Sondang P, 2000, *Teori Pengembangan Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Yukl, Gary, 2001, *Kepemimpinan Dalam Organisasi, PT Indeks*, Jakarta.
- Zanuar Makhrus, 2011. *Hubungan Antara Pola Kepemimpinan Path-goal Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada Bagian Barecore Di PT. Putra Mojo Sukses Abadi Purwosono-Lumajang*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.

- House, Robert J. "A path goal theory of leader effectiveness." *Administrative science quarterly* (1971): 321-339.
- House, Robert J., and Terence R. Mitchell. *Path-goal theory of leadership*. No. TR-75-67. WASHINGTON UNIV SEATTLE DEPT OF PSYCHOLOGY, 1975.
- House, Robert J. "Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory." *The Leadership Quarterly* 7.3 (1996): 323-352.
- House, Robert J., and Gary Dessler. "The path-goal theory of leadership: Some post hoc and a priori tests." *Contingency approaches to leadership* 29 (1974): 55.
- Georgopoulos, Basil S., Gerald M. Mahoney, and Nyle W. Jones Jr. "A path-goal approach to productivity." *Journal of Applied Psychology* 41.6 (1957): 345.
- Wofford, J. C., and Laurie Z. Liska. "Path-goal theories of leadership: A meta-analysis." *Journal of Management* 19.4 (1993): 857-876.
- Evans, Martin G. "Extensions of a path-goal theory of motivation." (1974): 172.
- Sagie, Abraham, and Meni Koslowsky. "Organizational attitudes and behaviors as a function of participation in strategic and tactical change decisions: an application of path-goal theory." *Journal of Organizational Behavior* 15.1 (1994): 37-47.