

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) pada PT GMF AEROASIA

LUCIA MADUNINGTIAS

Dosen Manajemen Universitas Pamulang

dosen01783@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PTGMF AeroAsia. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif. Adapun teknik sampling yang digunakan proporsional stratified random sampling dengan sampel sebanyak 134 responden. Pengolahan data menggunakan skala Linkert dan SPSS 22, sedang analisis menggunakan uji validitas reliabilitas dan regresi berganda. Variabel penelitian terdiri dari variabel independen atau variabel bebas (X) adalah Kepemimpinan Transformasional (X1), Komitmen Organisasi (X2) Motivasi Kerja (X3) sedangkan variabel dependen atau variabel terikat (Y) adalah OCB. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala 1 - 5 dengan 5 kategori. Hasil penelitian menunjukkan besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 32,4%. Secara langsung kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Besaran pengaruh parsial dan langsung kepemimpinan transformasional terhadap OCB adalah sebesar 0,028 atau dibulatkan menjadi 2,8%. Artinya, tinggi rendahnya OCB hanya mampu dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional sebesar 2,8%, sedangkan secara langsung kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Besaran pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB adalah sebesar 0,065 atau dibulatkan menjadi 6,5%. Artinya, tinggi rendahnya OCB mampu dipengaruhi oleh komitmen organisasi 6,5%. Besaran pengaruh motivasi kerja terhadap OCB adalah 0,272, atau dibulatkan menjadi 27,2%. Artinya, tinggi rendahnya OCB mampu dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 27,2%. Berdasarkan hasil analisis regresi pengujian H4 yang disajikan pada table 4.24 menyatakan bahwa nilai F-test sebesar 22,236 dengan signifikansi 0.000.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, OCB.

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi, semakin meningkat, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu untuk mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Agar perusahaan mampu bertahan dan bersaing dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi.

Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan global maupun perubahan global yang terjadi disekelilingnya. SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban.

Untuk menjawab tantangan tersebut harus dipersiapkan tenaga kerja yang handal dalam berbagai bidangnya masing-masing. Pada dasarnya sumberdaya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Hal ini dikarenakan SDM adalah sumber yang berperan aktif

terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.

Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu.

Sumber daya manusia merupakan satu - satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa).

Kepemimpinan transformasional menurut Michael Armstrong dalam Sri Rahmi (2014:53) adalah memberdayakan dan mendorong bawahannya untuk melakukan hal yang lebih dari yang mereka diharapkan pada awalnya. Pemimpin transformasional memotivasi bawahannya untuk tampil ditingkat yang lebih tinggi, untuk mengerahkan usaha yang lebih besar, dan untuk menunjukkan komitmen yang tinggi.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena

harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Dengan motivasi kerja, kompensasi kerja yang baik akan tercapai kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di dalam perusahaan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan hidup mereka.

Di dalam suatu perusahaan juga diperlukan komitmen organisasi yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat cepat tercapai. Komitmen sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Komitmen menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Banyak hal-hal baru yang yang dapat dijadikan masukan atau input dalam meningkatkan sumber daya manusia. Salah satu input yang ada adalah tentang Organizational Citizenship Behavior atau yang biasa disebut perilaku kewarganegaraan Karyawan. Mc Shane dan Von Glinov dalam Andreas (2010:138) menyebutkan bahwa OCB adalah berbagai bentuk kerjasama dan suka menolong orang lain untuk mendukung organisasinya.

PT GMF AeroAsia, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa transportasi penerbangan, tentunya harus didukung oleh semua karyawan yang berpotensi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam perusahaan penerbangan ini ada beberapa masalah yang timbul terutama dalam mengatur pelayanan terhadap konsumen, permasalahan yang lain yaitu perbaikan manajemen perusahaan dalam mendesain, mematangkan, proses, konsep, pola, komponen, tujuan, strategi, dan sasaran Leadership Academy dan unit Leader and Talent Management yang mulai di bentuk, dan menjalankannya merupakan salah satu tantangan tersendiri untuk GMF Aero Asia.

Berdasarkan masalah di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja

terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.”

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kausal dengan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif deskriptif digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi perihal data penelitian. Sedangkan metode kuantitatif kausal digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat di dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini dengan jumlah 200, metode pengambilan sampel dengan rumus Slovin dengan sampel penelitian sebanyak 134 orang. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan motivasi kerja, terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan di PT GMF AeroAsia.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Kepemimpinan

Transformasional

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kepemimpinan Transformasional dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua

item-item pernyataan memiliki nilai *corected item total correlation* lebih besar dari 0,1967.

2. Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Komitmen Organisasi dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item-item pernyataan memiliki nilai *corected item total correlation* lebih besar dari 0,1967.

3. Motivasi

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Motivasi dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item-item pernyataan memiliki nilai *corected item total correlation* lebih besar dari 0,1967.

4. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Berdasarkan hasil uji validitas variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item-item pernyataan memiliki nilai *corected item total correlation* lebih besar dari 0,1967.

Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	simpulan
1.	Kepemimpinan Transformasional	,772	Reliabel
2.	Komitmen Organisasi	,772	Reliabel
3.	Motivasi kerja	,772	Reliabel
4.	OCB	,752	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, dapat di ketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan menurut kriteria Nunally (1967) dalam Sekaran (2006:182). dinyatakan reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Dari grafik Normal P-P Plot dapat terlihat pola penyebaran data dimana yang berbentuk titik atau lingkaran kecil menyebar mengikuti garis lurus diagonal disekitar diagram. Maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variable independen kepemimpinan transformasional (X1), komitmen organisasi (X2), motivasi kerja (X3) dan OCB (Y) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas

menunjukkan terpenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Dari tabel coefficient yang diperoleh, dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk kepemimpinan transformasional 1,001, komitmen organisasi 1,037, motivasi kerja 1,036. Artinya nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dari hasiloutput data didapatkan bahwa nilai VIF <10 dan nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar scatterplot di bawah, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka 0 atau bagian bawah angka 0 dari sumbu vertical atau sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variable independen dalam menerangkan variable dependen, di mana nilai Adjusted R square yang mendekati 1 maka variable independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable dependen. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar

0,324 dan mendekati 1. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Kepemimpinan transformasional, Komitmen Organisasi dan motivasi kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel OCB pada PTGMF AeroAsia sebesar 32,4%. Sedangkan sisanya sebesar 67,6% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, yaitu variabel kepemimpinan transformasional (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan mempengaruhi OCB.

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (22,236) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,674), dan $sig. \alpha$ (0,000a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian secara bersama-sama Kepemimpinan Transformasional, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB pada PTGMF AeroAsia.

3. Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, di mana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis hipotesis yang diajukan.

Hasil pengujian pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap OCB secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Hal itu ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,205 dengan nilai t tabel 1,98. Jika besarnya nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $2,205 > 1,98$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap OCB. Nilai probabilitas (signifikansi) =0,000 yaitu berada dibawah 0,05 dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable (X1) Terhadap Variabel (Y). Dengan demikian Hasil hipotesis menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB terbukti. Kepemimpinan transformasional yang baik dapat meningkatkan Organizational Citizenship

Behavior (OCB).

Hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Hal itu ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,206 dengan nilai t tabel 1,98. Besarnya nilai t hitung $>$ t tabel mengindikasikan bahwa pengaruhnya signifikan. Jika besarnya nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $3,206 > 1,98$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap OCB. Nilai probabilitas (signifikansi) $=0,000$ yaitu berada dibawah 0,05 dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable (X1) Terhadap Variabel (Y). Dengan demikian komitmen organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap OCB terbukti. Komitmen organisasi yang baik dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap OCB pada PTGMF AeroAsia secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Dari hasil olah data diketahui nilai t hitung untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 7,119 sedangkan nilai t tabel

adalah sebesar 1,98. Jadi karena nilai t hitung $>$ t table, yaitu $7,119 > 1,98$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap OCB. Nilai probabilitas (signifikansi) $=0,000$ yaitu berada dibawah 0,05 dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable (X2) Terhadap Variabel (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap OCB terbukti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap OCB diperoleh dari hasil nilai t hitung sebesar 2,205 dengan nilai t tabel 1,98. Jika besarnya nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $2,205 > 1,98$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap OCB. Nilai probabilitas (signifikansi) $=0,000$ yaitu berada dibawah 0,05 dengan demikian H_0 ditolak H_1

diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable (X1) Terhadap Variabel (Y).

2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB diperoleh dari hasil nilai t hitung sebesar 3,206 dengan nilai t tabel 1,98. Besarnya nilai t hitung $>$ t tabel mengindikasikan bahwa pengaruhnya signifikan. Jika besarnya nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $3,206 > 1,98$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap OCB. Nilai probabilitas (signifikansi) =0,000 yaitu berada dibawah 0,05 dengan demikian H0 ditolak H1 diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable (X1) Terhadap Variabel (Y).
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap OCB diperoleh dari hasil nilai t hitung sebesar 3,206 dengan nilai t tabel 1,98. Besarnya nilai t hitung $>$ t tabel mengindikasikan bahwa pengaruhnya signifikan. Jika besarnya nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $3,206 > 1,98$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable Komitmen organisasi mempunyai

pengaruh yang positif terhadap OCB. Nilai probabilitas (signifikansi) =0,000 yaitu berada dibawah 0,05 dengan demikian H0 ditolak H1 diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable (X1) Terhadap Variabel (Y).

4. Kepemimpinan transformasional, Komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap OCB diperoleh dari hasil uji ANOVA dengan menggunakan analisis SPSS 22, menunjukkan nilai F hitung untuk ketiga variable independen yaitu kepemimpinan transformasional (X1), komitmen organisasi (X2), dan motivasi kerja (X3) diperoleh nilai F hitung 22,236 sedangkan F table 2,674. Jadi F hitung $>$ F table yaitu $22,236 > 2,674$ sehingga H0 ditolak H1 diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa antara kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) memang berpengaruh terhadap OCB.

REFERENSI

- Andira dan Subroto, Budiarto. 2008. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja karyawan Lini Depan Perusahaan Jasa*.
- Andreas Budiharjo, 2011. *Organisasi Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*, Jakarta Prasetya Mulya Publishing.
- Ardana, K., Mujiati, N.W., Sriathi, A.A.A. 2008. *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arina Ratna Paramita, Mudji Rahardjodan Syuhada Sofian.2007. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi OCB Pegawai Kontrak (Studi Pada Pegawai Kontrak di Lingkungan Universitas Diponegoro Semarang)*
- Avolio, at.al. 2004. *Traditional Leadership, Charisma and Beyond*, MA, Livingstone Books.
- Avolio B.J., Zhu, W., Koh, W., and Bhatia, P. 2004. *Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological*.
- Bass.B.M.1999. *Leadership, Psychology and Organizational Behavior*. NewYork: Harper Brother.
- Gaol, Jimmy. L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly Jr. 2009. *Organisasi:Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Bahasa Indonesia, Tangerang: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, M. 2000, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2002. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hughes,R.L.,Ginnett,R.C.,and Curphy, G.J.2012. *Leadership: Mempe rkaya Pelajaran dari Pengalaman*, Edisi Ketujuh, Jakarta: Salemba Humanika.
- Husaini, U. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Luthans,F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegaran, Prabu, A.A. 2005.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT Refika Aditama Bandung.
- Nahavandi Alfaneh, 2000.*The Art And Science of Leadership*, New Jersey:Prentice-Hall, Inc.
- Prasetyo, B.,dan Jannah, L.M.2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teoridan Aplikasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rahmi, Sri, 2014. *Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi*, Jakarta : Mitra

- Wahana media.
- Rivai, V., dan Mulyadi, D. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma, 2006, *Research Methods For Business*, Jakarta, Salemba Empat.
- Sumarsono, Sony, 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Sumadi, Suryabrata, 2000. *Metode Penelitian*, Jakarta, PT Raja Grafindo, Persada.
- Sukardi, 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, Bumi Aksara.
- Sugiono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung, Alfa Beta.
- Sutrisno, Edy, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sutrisno, Edy, 2013. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Suharyadi dan Purwanto, S.K. 2003. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Titisari Purnamie, 2014, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wahab Abdul H.S & Umiarso, 2010. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Yukl, G. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Indonesia. Jakarta: Penerbit PT. Indeks.