

## **THE INFLUENCE OF PROPHETIC LEADERSHIP ON EMPLOYEE'S ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AT SMK-IT AL-KASYAF**

**Muhamad Alwi Mujahid<sup>1</sup>, Mulyawan Safwandy Nugraha<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Institut Madani Nusantara (IMN), Sukabumi, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, Bandung, Indonesia

\*alwimujahid956@gmail.com, mulyawan@uinsgd.ac.id

### **Abstrak**

Jawa Barat, salah satu provinsi di negara Indonesia, dengan nuansa Sunda yang kental dengan syariat Islam, akan mempengaruhi psikologi masyarakatnya. Hal ini juga mempengaruhi visi dan misi organisasi dan pengurus organisasi yang mengedepankan nilai-nilai Islam, seperti di SMK-IT Al-Kasyaf Sukabumi. Pemimpin perlu memahami hal-hal yang membuat karyawan memiliki persepsi positif terhadap organisasi. Dalam hal ini, kepemimpinan profetik sebagai bentuk kepemimpinan yang sempurna bagi umat Islam karena mengacu pada sifat-sifat nabi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan profetik dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai SMK-IT Al-Kasyaf. Penelitian ini menggunakan angket yang terdiri dari skala kepemimpinan profetik yang disusun oleh Budiharto, S dan Himam, F. (2006), skala budaya organisasi dan skala komitmen organisasi, kemudian dianalisis secara statistik untuk membahas komitmen organisasi karyawan di SMK-IT Al-Kasyaf. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan profetik dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai SMK-IT Al-Kasyaf dengan kepemimpinan profetik dan budaya organisasi berkontribusi sebesar 64,6% terhadap komitmen organisasi pegawai SMK-IT Al-Kasyaf.

**Kata Kunci:** Budaya Sekolah, Kepemimpinan Profetik, Komitmen Organisasi

### **Abstract**

West Java, one of the provinces in Indonesia, with Sundanese nuances that are thick with Islamic law, will affect the psychology of the people. This also affects the vision and mission of organizations and organizational management that prioritizes Islamic values, such as at SMK-IT Al-Kasyaf Sukabumi. Leaders need to understand the things that make employees have a positive perception of the organization. In this case, prophetic leadership as a perfect form of leadership for Muslims because it refers to the characteristics of the prophet. This study aims to determine the relationship between prophetic leadership and organizational culture with organizational commitment in SMK-IT Al-Kasyaf employees. This study used a questionnaire consisting of a prophetic leadership scale compiled by Budiharto, S and Himam, F. (2006), an organizational culture scale and an organizational commitment scale, then analyzed statistically to discuss employee organizational commitment at SMK-IT Al-Kasyaf. The results obtained show that there is a relationship between prophetic leadership and organizational culture with organizational commitment to SMK-IT Al-Kasyaf employees with prophetic leadership and organizational culture contributing 64.6% to the organizational commitment of SMK-IT Al-Kasyaf employees. The content of the abstract, between 150-200 words, just one paragraph. Apparently, for the sake of simplicity, use the same language you use in your writing. Use the Abstract Fill style for this format. If you use this template correctly, all numbering will be generated automatically. So you don't need to edit it manually. Of course, if you create a section of this paper that requires numbering after this template, that number will be followed by the existing section number. Again you don't need to edit the part numbers, because if the contents of this template are deleted, the numbers will be sorted automatically. If you want to try deleting the contents of this template, please backup it first.

**Keywords:** Organization Culture, Prophetic Leadersip, Organizational Commitment

## **PENDAHULUAN**

Fineman (2003) mengungkapkan bahwa permasalahan saat ini adalah antara sumber daya manusia dan organisasi, yang terkait dengan tuntutan keduanya. Fenomena

yang berkembang di dunia industri adalah karyawan lebih banyak terlibat dengan profesinya dibandingkan dengan perusahaan tempatnya bekerja. Oleh karena itu, karyawan tersebut cenderung untuk bekerja di tempat lain. Komitmen yang tinggi akan menunjukkan bahwa karyawan melakukan tugasnya secara optimal.

SMK-IT Al-Kasyaf Sukabumi di bawah Yayasan Pendidikan Islam Minhajul Huda telah berdiri sejak tahun 2014 atas izin Dinas Pendidikan Kabupaten Sukabumi. Sekolah ini sebelumnya dikepalai oleh seorang kepala sekolah perempuan yang menginginkan nilai-nilai keislaman menjadi kemaslahatan umum dalam tata kelola organisasi, sebagaimana dalam visi dan misi SMK-IT Al-Kasyaf. Untuk itu diperlukan komitmen yang besar dari anggota organisasi dalam mewujudkan cita-cita pendiri sekolah yaitu “menyelamatkan generasi melalui pendidikan”. Organisasi dapat berpartisipasi secara efektif dalam penyatuan visi, misi dan tujuan yang sama dari sekelompok orang yang terikat ketika mereka bergabung dengan organisasi sehingga mereka dapat berpartisipasi secara teratur (Robbins, 2006). Namun, tingginya absensi dan perputaran staf di SMK-IT Al-Kasyaf diyakini karena komitmen karyawan yang rendah.

Komitmen organisasi adalah keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dengan tetap berkomitmen dan setia pada organisasi (Meyer dan Allen, 2000). Menurut Steers and Porter (Sopiah, 2008). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktural dan pengalaman kerja. Faktor-faktor yang termasuk dalam karakteristik struktural antara lain derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, derajat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan fungsi kontrol dalam perusahaan. Atasan yang bekerja di organisasi terdesentralisasi dan mereka yang memiliki pekerja kooperatif menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan atau gaya pemimpin dalam mengelola organisasi akan menentukan tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi.

Meyer dan Allen (Luthans, 2006) mengemukakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan tiga aspek, yaitu komitmen afektif atau komitmen yang berkaitan dengan perasaan anggota organisasi; komitmen emosional terhadap organisasi yaitu adanya keterikatan emosional terhadap organisasi, identifikasi atau pengakuan terhadap organisasi; dan komitmen terhadap organisasi. Komitmen ini, semakin nyaman dan semakin tinggi manfaat yang dirasakan, maka semakin besar pula komitmen seseorang terhadap organisasi yang dipilihnya. Kewajiban kelangsungan usaha, didefinisikan sebagai kewajiban berbasis kerugian yang terkait dengan pelepasan karyawan dari organisasi. Ini mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan. Komitmen normatif, didefinisikan sebagai perasaan anggota tentang hal-hal yang harus diberikan kepada organisasi atau rasa kewajiban untuk bertahan dalam organisasi karena mereka harus, dan ini adalah hal yang benar untuk dilakukan.

Newstorm (2007) menyebutkan beberapa cara untuk mempromosikan komitmen organisasi berkaitan dengan budaya organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat Robbins (2006) bahwa organisasi dengan budaya yang kuat akan berpengaruh signifikan terhadap sikap para anggotanya. Budaya organisasi merupakan sistem pemaknaan anggota suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain. Sebagai karakteristik terpenting yang dinilai oleh organisasi, hal itu berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikannya, bukan dalam arti karyawan suka atau tidak. Schein (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, 2005) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang dibuat, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu dalam

mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap valid, dan dengan demikian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir dan merasakan sehubungan dengan masalah yang mereka hadapi.

Luthans (2006) menyebutkan sejumlah dimensi penting budaya organisasi, termasuk aturan perilaku yang diamati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dan berperilaku dengan sesama anggota organisasi atau satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan kebiasaan yang biasa digunakan oleh anggota organisasi. Norma adalah norma-norma tingkah laku yang memuat atau mencantumkan petunjuk tentang bagaimana sesuatu harus dikerjakan atau berapa banyak pekerjaan yang harus dikerjakan. Apalagi di masyarakat kita ada norma agama, norma sosial dan norma kesusilaan. Mendukung nilai-nilai dominan organisasi dan mengharapkan anggota organisasi berbagi nilai-nilai inti, misalnya kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah, dan efisiensi. Filosofi kebijakan yang membentuk pandangan organisasi tentang bagaimana karyawan atau pelanggan diperlakukan. Aturan sebagai pedoman yang tegas mengenai pencapaian perusahaan. Karyawan baru harus mempelajari aturan-aturan tersebut agar keberadaannya dapat diterima dalam organisasi. Iklim organisasi adalah keseluruhan “rasa” yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana anggota berinteraksi satu sama lain, dan bagaimana anggota organisasi mengendalikan diri ketika berhadapan dengan pelanggan atau orang luar organisasi.

Adz-Dzakiey (Budiharto, 2015) menjelaskan bahwa dalam kajian kepemimpinan profetik, setiap manusia adalah pemimpin bagi dirinya sendiri, yaitu memimpin pekerjaan hati (hati), jiwa (nafs), akal, indera dan tubuhnya sendiri. Setiap pemimpin organisasi berarti mengarahkan pekerjaan hati nurani para anggotanya, pekerjaan jiwa, pikiran, indra, dan pekerjaan fisik para anggota organisasi yang dipimpinnya. Seorang laki-laki adalah pemimpin bagi keluarganya, yang berarti dia mengarahkan pekerjaan hati nurani, jiwa, roh, indera dan tubuh keluarganya. Seorang istri adalah pemimpin dalam rumah suaminya, artinya dia mengarahkan pekerjaan hati nurani, jiwa, akal, indra dan raga dalam mengurus isi rumahnya.

Budiharto (2015) merangkum empat aspek kepemimpinan profetik yang terdiri dari Sidiq yang berarti benar, jujur, adil, sabar dan konsisten. Kebalikan dari sidiq adalah kadzib atau dusta. Pemimpin yang berwatak sidiq selalu jujur kepada Tuhannya, dirinya sendiri, orang lain dan alam semesta. Pemimpin juga selalu mengikuti kebenaran sesuai dengan suara hati nuraninya, sabar, konsisten dan dapat menjadi teladan bagi orang lain. Pemimpin yang berwatak sidiq tidak suka berbohong, tidak mudah terpengaruh hawa nafsu, dan tidak mengutamakan kepentingan pribadi di atas organisasi. Amanah berarti dapat diandalkan, setia, profesional dan penuh tanggung jawab. Kebalikan dari kepercayaan adalah pengkhianatan. Pemimpin yang dapat dipercaya selalu setia kepada Tuhannya, dirinya sendiri dan orang lain. Ia bekerja dengan sungguh-sungguh dengan bertakwa kepada Allah, rekan kerja, staf, bahkan konsumen, dan jujur, menyadari bahwa semua tugas juga dipertanggung jawabkan kepada Allah kecuali organisasi. Tabligh, berasal dari kata balagha yang berarti sampai, menyampaikan informasi sebagaimana adanya. Tabligh dalam kepemimpinan juga berarti transparansi, manajemen terbuka dan amar ma'ruf nahi munkar. Kebalikan dari tabligh adalah menyembunyikan informasi dan kebenaran. Perilaku pemimpin tabligh termasuk berani berbicara kebenaran dan bersedia mengakui kesalahan. Hal yang benar dia katakan benar, hal yang salah dia katakan salah. Pemimpin profetik mengungkapkan keterbukaannya yang sebenarnya kepada Tuhannya, dirinya sendiri dan orang lain. Fathonah artinya pintar dan mampu memecahkan

masalah/menjadi problem solver. Kecerdasan ini dibangun dari pengabdian kepada Allah. Perilaku pemimpin fathonah tercermin dari etos kerja dan kinerja pemimpin yang mampu menyelesaikan masalah dengan cepat dan tepat. Kebalikan dari Fathonah adalah sufaha', berasal dari kata safihun, yang berarti tidak dapat menangkap hakikat kebenaran, tidak dapat membedakan antara benar dan salah, halal dan haram, benar dan salah dalam perbuatan. Pemimpin Fathonah memiliki kecerdasan untuk menjaga agar hati, akal, dan panca inderanya berfungsi optimal untuk memecahkan masalah.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepemimpinan profetik dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai SMK-IT Al-Kasyaf Sukabumi. Manfaat penelitian ini secara teoritis akan meningkatkan psikologi industri khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia terkait dengan topik komitmen organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi. Manfaat penelitian secara praktis dapat digunakan bagi SMK-IT Al-Kasyaf Sukabumi dalam meningkatkan employee engagement untuk terus memberikan kontribusi bagi SMK-IT Al-Kasyaf Sukabumi yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan untuk tetap bertahan pada organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Subjek**

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai, termasuk staf pengajar dan guru di SMK-IT Al-Kasyaf yang berjumlah 17 orang. Subyek dalam penelitian menggunakan populasi menurut Arikunto yaitu 17 orang. Proses penelitian dimulai dengan membuat proposal penelitian dan alat ukur menjadi kuesioner online melalui link <https://forms.gle/Stun5QXTYMUZeqZs7> untuk memudahkan subjek dalam menyelesaikannya.

### **Pengukuran**

Pengukuran menggunakan skala kepemimpinan profetik Budiharto dan Himam (2006), skala budaya organisasi Luthanz (2006), dan skala komitmen organisasi Meyer dan Allen (2000). Memperoleh nilai alpha untuk kepemimpinan profetik dari hasil pengukuran sebesar 0,971; budaya organisasi 0,865; dan komitmen organisasi 0,920; sehingga alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat disebut reliabel. Kemudian dilakukan uji butir soal, ditetapkan bahwa tidak ada butir soal yang gagal pada skala kepemimpinan profetik yang berjumlah 40 soal. Sedangkan item yang jatuh pada skala budaya organisasi adalah item 9, 11, 13, 17, 18, 20, dan 32 yang mewakili 7 dari 33 butir item, dan skala komitmen organisasi yang gugur adalah item 2, 17 dan 22 adalah berjumlah 3 buah dari 30 butir item.

### **Analisis data**

Teknik analisis data statistik dalam penelitian ini adalah melalui analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 26. Sebelumnya dilakukan uji normalisasi terlebih dahulu.

Bagian ini menjelaskan bagaimana penelitian dilakukan, desain penelitian, teknik pengumpulan data, pengembangan instrumen, dan teknik analisis data.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Secara umum persepsi pegawai SMK-IT Al-Kasyaf terhadap kepemimpinan profetik atasannya berada pada kategori tinggi sebesar 48%, sedangkan internalisasi budaya organisasi SMK-IT Al-Kasyaf kepada pegawai berada pada kategori sedang 55% dan komitmen organisasi pegawai SMK-IT Al-Kasyaf juga termasuk kategori sedang dengan 57%.

Uji normalitas dengan melihat skor skala komitmen organisasi Kolmogorov yaitu sebesar 0,535, kepemimpinan profetik sebesar 0,733 dan budaya organisasi sebesar 0,783 dengan signifikansi  $p > 0,005$  yang dianggap berdistribusi normal. Uji korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan profetik dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi dengan  $F = 76,487$  dan  $p < 0,000$ , artinya hipotesis penelitian diterima. Kontribusi variabel kepemimpinan profetik dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 64,6% dengan skor  $R\text{-squared} = 0,646$ .

Kemudian dilakukan uji korelasi antara kepemimpinan profetik dengan komitmen organisasi, diperoleh nilai  $F = 12,281$  dengan signifikansi 0,001, dengan  $R\text{-squared}$  sebesar 0,226 artinya kepemimpinan profetik memberikan kontribusi pengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 22,6%. Sedangkan uji korelasi antara kepemimpinan profetik dengan budaya organisasi diperoleh nilai  $F = 5,571$  dengan signifikansi 0,023 artinya  $P < 0,05$  dan  $R\text{ squared} = 0,117$ , kepemimpinan profetik memberikan kontribusi sebesar 11,7% terhadap budaya organisasi.

## PEMBAHASAN

Komitmen kerja merupakan ikatan psikologis antar karyawan dalam suatu organisasi di mana individu tersebut sangat tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran perusahaan tempatnya bekerja. Komitmen lebih dari sekedar keanggotaan, karena komitmen mencakup sikap yang menyenangkan terhadap perusahaan dan kemauan untuk berusaha keras demi kepentingan organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

Kepemimpinan profetik menawarkan solusi dalam membangun keterikatan karyawan. Internalisasi nilai-nilai religius dalam diri karyawan merupakan tugas pimpinan, sehingga dapat muncul budaya organisasi yang religius sesuai dengan visi. Budaya organisasi yang kuat memastikan komitmen yang tinggi dari para anggotanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum tidak banyak perbedaan dalam hal pengorganisasian berdasarkan gender. Dalam penelitian ini, uji diferensial menunjukkan tidak ada perbedaan gender pada kepemimpinan profetik yang dirasakan oleh karyawan. Namun, jika gaya kepemimpinan dikaitkan dengan jenis kelamin, dapat dikelompokkan menjadi gaya kepemimpinan wanita-pria dan transformasional-transaksional, karena karakteristik pekerjaan atau tuntutan (Situmorang, 2011). Budiharto & Himam (2006) melakukan kajian berupa penyusunan konstruksi teoritis dan pengukuran kepemimpinan profetik yaitu konsep kepemimpinan yang berlandaskan pada nilai-nilai moral dan spiritual masyarakat muslim di Indonesia. Hasil survei ini telah digunakan sebagai acuan bagi pemerintah dan organisasi bisnis di Indonesia untuk memilih pemimpin dan membekali pemimpinnya dengan nilai-nilai moral profetik. Penelitian lebih lanjut telah dilakukan, termasuk hubungan antara kepemimpinan profetik dan motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku kewargaan organisasi karyawan di berbagai organisasi dan wilayah di Indonesia. Sejalan dengan itu, penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan profetik dengan budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Beberapa penelitian telah dilakukan tentang komitmen organisasi. Penelitian Fauzan dan Budiharto (2009) juga menunjukkan hasil yang serupa dengan penelitian ini, bahwa kepemimpinan profetik yang benar berhubungan dengan employee engagement.

Hasil merupakan bagian utama artikel ilmiah, berisi: hasil bersih tanpa proses analisis data, hasil pengujian hipotesis. Hasil dapat disajikan dengan table atau grafik, untuk memperjelas hasil secara verbal

Pembahasan merupakan bagian terpenting dari keseluruhan isi artikel ilmiah. Tujuan pembahasan adalah: Menjawab masalah penelitian, menafsirkan temuan-temuan, mengintegrasikan temuan dari penelitian ke dalam kumpulan pengetahuan yang telah ada dan menyusun teori baru atau memodifikasi teori yang sudah ada.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada hubungan kepemimpinan profetik dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai SMK-IT Al-Kasyaf Sukabumi. Kepemimpinan profetik juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan berpengaruh terhadap internalisasi budaya organisasi pada pegawai SMK-IT Al-Kasyaf Sukabumi. Saran kepada pihak manajemen SMK-IT Al-Kasyaf adalah meningkatkan keterikatan pegawai melalui kesamaan visi, misi dan nilai-nilai organisasi dengan pegawai melalui suasana akademik yang islami sehingga efektif dalam menjaga keterikatan pegawai. Budaya organisasi dan komitmen pegawai di SMK-IT Al-Kasyaf dapat dibentuk oleh atasan yang menerapkan sifat-sifat profetik seperti sidiq (jujur), amanah (bertanggung jawab), tabligh (komunikatif) dan fathonah (cerdas) melalui pelatihan kepemimpinan profetik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Budiharto, S. & Himam, F. (2006). *Konstruk teoritis dan pengukuran kepemimpinan profetik*. Jurnal Psikologi, vol. 33, no. 2, 133 – 146.
- Budiharto, S. (2015). *Peran kepemimpinan profetik dalam kepemimpinan nasional*. Disampaikan dalam Seminar Nasional The 1st National Conference on Islamic Psychology dan Inter-Islamic Conference on Psychology, 27 Februari 2015 di Yogyakarta.
- Daghfous, A., Belkhodja, O & Angell, L.C. (2013). *Understanding and managing knowledge loss*. Journal of Knowledge Management, 17, 639-660
- Fauzan, A. N. & Budiharto, S. (2009). *Hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan profetik atasan dengan komitmen karyawan*. Naskah publikasi. Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya UII.
- Fineman, S. (2003). *Understanding emotion at work*. London: Sage Publication.
- Hasbullah & Jamaluddin. (2013). *Enterpreneurship kaum perempuan sunda (studi terhadap perempuan Pengrajin Batik di Plered Kabupaten Cirebon)*. Sosial Budaya, Vol. 10, No. 01 Januari – Juni 2013
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan Matteson, T. M. (2007). *Perilaku dan Manajemen organisasi*. Penerjemah: Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Malik, M.E & Naeem, B. (2011). *Impact of perceived organizational justice on organizational commitment of faculty: Empirical evidence from Pakistan*. Interdisciplinary Journal of Research in Business, 1, 92-98
- Meyer, I. P., dan Allen J. (2000). *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization*. Journal of Occupational psychology, Vol. 91 No.18. Hal 7-8
- Meyer & Maltin, J. (2010) *Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda*. Journal of Vocational Behavior 77, 323–337
- Nashori, F. dan kawan-kawan. (2009). *Psikologi kepemimpinan*. Yogyakarta: Pustaka Fahima.
- Newstrom, J. W. (2007). *Organizational behavior*. New York: McGraw Hill.
- Rawung, F.H. (2013). *The effect of leadership on the work motivation of higher education administration employees (study at Manado State University)*. Journal of Business and Management, 15, 28-33
- Salim, E. Y., dan Wibisono, A. (2004). *Kerja puas, komitmen rendah*. Gatra, 06- XI, 2004.
- Schein, E. H. (2001). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Situmorang, N, Z. (2011). *Gaya kepemimpinan perempuan*. Proceeding PESAT. Vol. 4 Oktober 2011.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: Andi.