

PERAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DALAM MENINGKATKAN MUTU SEBUAH ORGANISASI

Mochamad Nurcholiq
Dosen STAI Ma'had Aly Al-Hikam Malang

Abstrak

Effect on the growth of spiritual leadership and organizational commitment produktivitas, employee welfare and social responsibility. The growth of well-being, commitment, productivity, and social responsibility and continuous improvement will improve the organization and produce quality products and satisfactory services to customers and stakeholders. In this paper the authors want to discuss more in how the actual role of spiritual leadership in improving the quality of an organization.

Keywords; Leadership, Quality, and Spiritual

Pendahuluan

Sebuah organisasi (profit dan non-profit) menginginkan adanya keuntungan yang maksimal dari usaha yang dilakukan. Keuntungan yang maksimal ini akan menguatkan dan mendorong kehidupan organisasi. Keuntungan tidak dapat dicapai tanpa keterlibatan semua elemen organisasi. organisasi harus menjadi (*effective organization*), (*good institution*), dan menjadi lembaga yang excellence.

Akan tetapi yang banyak terjadi di beberapa organisasi itu, adanya sumber daya manusia yang lemah, modal menipis, produk atau jasa yang ditawarkan juga tidak bersaing dengan produk lainnya. Maka perlu adanya perubahan yang mendasar, dan salah satu perubahan yang bisa dilakukan dalam sebuah organisasi adalah meningkatkan kualitas kepemimpinan.

Banyak penelitian yang menunjukkan adanya keterkaitan yang erat antara keberhasilan organisasi dengan gaya kepemimpinan.¹ Penelitian Ashok mengemukakan, kepemimpinan spiritual dan etika yang tinggi dapat menumbuhkan bisnis. Keterlibatan ini harus digalakkan oleh seorang

¹ Tobroni, *Spiritual Leadership The Problem Solver Krisis Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam*. (<http://tobroni.staff.umm.ac.id>, diakses 13 Januari 2013)

pemimpin. Pemimpin harus mencari terobosan untuk membangun kekuatan dari semua elemen organisasi tersebut. Yang menjadi problem adalah jenis atau gaya kepemimpinan yang manakah yang dapat meningkatkan produktivitas dan keberhasilan suatu organisasi?

Banyak terdapat gaya kepemimpinan termasuk di dalamnya kepemimpinan spiritual. Tobroni mengatakan bahwa kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang menggabungkan aspek duniawi dan ukhrowi. Kepemimpinan ini banyak menekankan pada aspek kepribadian dan etika.

Selain itu dengan adanya fenomena, bawahan atau pekerja banyak menghabiskan waktunya di tempat kerja. Mereka tinggal di tempat kerja kurang lebih 8 jam perhari. Ini menandakan waktu yang dimiliki para pekerja di sebuah organisasi lebih banyak dibanding dengan alokasi waktu pada kegiatan yang lain di tempat yang berbeda. Dari waktu yang lama inilah yang banyak mempengaruhi perilaku dan kinerja bawahan.

Bawahan adalah salah satu ujung tombak kesuksesan sebuah organisasi. Kalau tempat kerja dianggap sebagai tempat yang bisa mempengaruhi perilakunya dan karena mereka banyak menghabiskan waktunya di tempat ini, kiranya perlu adanya perilaku yang relevan dengan kehidupan para bawahan ini. Hal ini dikarenakan bawahan akan merasa tenang dalam bekerja, akan merasa puas dalam menerima imbalan, dan akhirnya akan mendapat kesejahteraan dalam kehidupannya.

Dalam makalah ini penulis ingin membahas lebih dalam bagaimana sebenarnya peran kepemimpinan spiritual dalam meningkatkan mutu sebuah organisasi?

Definisi Kepemimpinan dan Spiritualitas

Banyak orang mempunyai arti dari kepemimpinan, dan menyebabkan banyaknya pengertian kepemimpinan. Stogdill menyimpulkan bahwa terdapat hampir sama banyaknya definisi kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikan konsep tersebut.² Nasution (2001) menggambarkan bahwa kepemimpinan dapat didefinisikan berdasarkan penerapannya pada bidang militer, olah raga, bisnis, pendidikan, industri, dan bidang-bidang lainnya. Di bawah ini ada beberapa definisi yang dianggap mewakili selama seperempat abad, yaitu:

Hemphill & Coons kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan

² Stogdill, R.M. *Handbook of leadership: A Survey of the literature*. (New York : Free Press, 1974)

yang ingin dicapai bersama (*shared goal*).³ Kepemimpinan merupakan proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.⁴

Banyak dari definisi kepemimpinan itu mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seorang terhadap orang lain yang menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Yukl menyatakan bahwa orang yang mempunyai paling banyak pengaruh di dalam kelompok tersebut dan yang diharapkan akan menjalankan peran kepemimpinan ditetapkan sebagai pemimpinnya.⁵

Istilah pemimpin juga disandingkan dengan istilah manajer. Nasution membedakan antara keduanya, manajer melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, komunikasi, dan pengawasan.⁶ Sedangkan pemimpin, Zaleznik (1986) di dalam Nasution menyatakan bahwa pemimpin adalah manajer. Pemimpin yang mengemban visi, menyesuaikan kondisi yang dihadapi organisasi, memberdayakan sumber daya, melatih, dan memperdulikan (*care*) semua komponen organisasi yang ujungnya untuk memperbaiki sistem yang ada.⁷

Spiritualitas menurut Schreurs merupakan hubungan personal seseorang terhadap sosok transenden. Spiritualitas mencakup *inner life* individu, idealisme, sikap, pemikiran, perasaan dan pengharapannya terhadap Yang Mutlak. Spiritualitas juga mencakup bagaimana individu mengekspresikan hubungannya dengan sosok transenden tersebut dalam kehidupan sehari-harinya.

Spiritualitas adalah keyakinan dalam hubungannya dengan Yang Maha Kuasa dan Maha Pencipta, sebagai contoh seseorang yang percaya kepada Allah sebagai Pencipta atau sebagai Maha Kuasa. Spiritualitas

³ Hemphill, J.K., & Coons, A.E. (1957). *Development of the leader behavior description questionnaire*. In R. M. Stogdill and A. E. Coons (Eds), *Leader behavior: Its description and measurement*. Columbus, Ohio: Bureau of Business Reseach, Ohio State University.

⁴ Jacobs, T. O., & Jaques, E. (1990). *Military executive leadership*. In K. E. Clark and M. B. Clark (Eds.), *Measures of leadership*. West Orange, New Jersey: Leadership Library of America.

⁵ Yukl, Gary, *Kepemimpinan dalam Organisasi (terjemahan dari Leadership In Organizations)*, (Jakarta : Prenhallindo, 1998).

⁶ Nasution, M.N, *Manajemen Mutu Terpadu ; Total Quality Management*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2001).

⁷ *Ibid*

mengandung pengertian hubungan manusia dengan Tuhannya dengan menggunakan instrumen (*medium*) sholat, puasa, zakat, haji, doa dan sebagainya.⁸

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, spiritual didefinisikan sesuatu yang berhubungan dengan atau bersifat kejiwaan (rohani, batin). Menurut Oxford English Dictionary, untuk memahami makna kata spiritual dapat diketahui dari arti kata-kata berikut ini : persembahan, dimensi supranatural, berbeda dengan dimensi fisik, perasaan atau pernyataan jiwa, kekudusan, sesuatu yang suci, pemikiran yang intelektual dan berkualitas, adanya perkembangan pemikiran dan perasaan, adanya perasaan humor, ada perubahan hidup, dan berhubungan dengan organisasi keagamaan.

Dari definisi kepemimpinan dan spiritualitas di atas, dapat kiranya dirangkai bahwa *spiritual leadership* adalah seperti yang dinyatakan Tobroni, kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (*keilahan*). Tuhan adalah pemimpin sejati yang mengilhami, mempengaruhi, melayani dan menggerakkan hati nurani hamba-Nya dengan cara yang sangat bijaksana melalui pendekatan etis dan keteladanan. Karena itu kepemimpinan spiritual disebut juga sebagai kepemimpinan yang berdasarkan etika religius. Kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses, budaya dan perilaku kepemimpinan.

Ashok mendefinisikan *Spiritual Leadership incorporates recent developments in workplace spirituality, character ethics/positive psychology and an emerging consensus on the values, attitudes, and behaviors necessary for positive human health and well-being*. Dapat dimengerti bahwa *Spiritual Leadership* menggabungkan perkembangan terakhir di tempat kerja spiritualitas, etika karakter / psikologi positif dan konsensus tentang nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk kesehatan manusia yang positif dan kesejahteraannya.

Spiritual leadership melibatkan penerapan nilai-nilai spiritual dan prinsip untuk tempat kerja. *Spiritual leadership* memahami pentingnya karyawan menemukan makna dalam pekerjaan mereka dan menunjukkan perhatian yang tulus untuk orang "seluruh", bukan hanya karyawan. *Spiritual leadership* mencoba untuk membantu orang lain dalam menemukan makna dalam pekerjaan mereka dengan membahas pertanyaan-pertanyaan mendasar seperti: Siapakah kita sebagai sebuah tim kerja, departemen, atau

⁸ Hawari, Dadang, *Dimensi Religi Dalam Praktek Psikiatri Dan Psikologi*, (Jakarta : Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia, 2002)

organisasi? Apakah pekerjaan kita yang layak? Apa tujuan kita lebih besar? Apakah nilai-nilai dan prinsip-prinsip etis? Apa yang akan menjadi warisan kita?

Perbedaan antara kepemimpinan spiritual dan spiritualitas pemimpin

Dalam kajian *Spiritual leadership*, terdapat istilah lain yang berdampingan, yaitu spiritualitas pemimpin. *Spiritual leadership* atau kepemimpinan spiritual lebih mengarah pada gaya atau perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan sebuah organisasi, sedangkan spiritualitas pemimpin adalah sifat-sifat atau kondisi rohani yang dimiliki seorang pemimpin itu sendiri.

Dalam *Spiritual leadership* dikenal bahwa pemimpin adalah orang yang bisa menerapkan kepemimpinannya sesuai dengan nurani atau akhlak. *Spiritual leadership* atau kepemimpinan spiritual bukan berarti kepemimpinan yang anti intelektualitas, kepemimpinan ini berusaha untuk menjernihkan rasionalitas dengan bimbingan hati nurani. Kepemimpinan spiritual juga tidak berarti kepemimpinan dengan kekuatan *gaib* sebagaimana terkandung dalam istilah “tokoh spiritual” atau “penasehat spiritual”, melainkan kepemimpinan dengan menggunakan kecerdasan spiritual, ketajaman mata batin atau indera keenam. Kepemimpinan spiritual juga tidak bisa disamakan dengan yang serba esoteris (batin) yang dilawankan dengan yang serba eksoteris (lahir, formal), melainkan berupaya membawa dan memberi nilai dan makna yang lahir menuju rumah batin (*spiritual*) atau memberi muatan spiritualitas dan kesucian terhadap segala yang profan.⁹

Istilah “spiritual” berasal dari kata dasar bahasa Inggris yakni “spirit” yang memiliki cakupan makna: jiwa, arwah / roh, semangat, hantu, *moral* dan tujuan atau makna yang hakiki. Sedangkan dalam Bahasa Arab, istilah spiritual terkait dengan yang ruhani dan ma'nawi dari segala sesuatu. Makna inti dari kata spirit bermuara kepada kehakikian, keabadian dan ruh, bukan yang bersifat sementara dan tiruan. Dalam perspektif Islam, dimensi spiritualitas senantiasa berkaitan secara langsung dengan realitas Ilahi, Tuhan Yang Maha Esa (tauhid). Spiritualitas bukan sesuatu yang asing bagi manusia, karena spiritualitas merupakan inti dari kemanusiaan itu sendiri. Manusia terdidi dari unsur material dan spiritual atau unsur jasmani dan ruhani. Sedangkan perilaku manusia merupakan produk tarik-menarik antara energi spiritual dan material atau antara dimensi ruhaniah dan jasmaniah. Dorongan

⁹ Tobroni, *Spiritual Leadership The Problem Solver Krisis Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam*.

spiritual senantiasa membuat kemungkinan membawa dimensi material manusia kepada dimensi spiritualnya (ruh, keilahian).¹⁰

Sedangkan pemimpin adalah orang yang menjalankan fungsi kepemimpinan, dia adalah orang yang mempunyai kekuasaan dan kekuasaan merupakan kemampuan untuk memberikan perintah kepada orang lain agar perintah tersebut dilaksanakan dengan yang diharapkan (Kusnadi, 1999:354).¹¹ Senada dengan itu pemimpin adalah orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.

Spiritualitas pemimpin adalah faktor-faktor spiritual yang terdiri dari semangat, moral, nilai-nilai dan akhlak yang dimiliki seorang pemimpin dalam menjalankan fungsi kepemimpinan. Faktor spiritualitas ini berbentuk kompetensi personal (*human skill*).

Perbandingan di antara gaya-gaya kepemimpinan

Makalah ini tidak membandingkan semua dari gaya kepemimpinan yang populer (kepemimpinan otokratis, demokratis, partisipatif, berorientasi pada tujuan, dan situasional) menurut Nasution kebanyakan penelitian mengklasifikasi kepemimpinan dilihat dari pendekatan yang dipakai, antara lain: 1) pendekatan berdasarkan ciri (*trait approach*), 2) pendekatan berdasarkan perilaku, 3) pendekatan pengaruh kekuasaan, 4) pendekatan situasional.¹² Akan tetapi Yukl (1998:9) menyanggah pendapat tersebut dan memberikan tawaran lain, yaitu kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan karismatik, dan kepemimpinan dalam kelompok pengambil keputusan, serta kepemimpinan transformasional. Penulis dalam makalah ini ingin membandingkan tawaran Yukl, yaitu kepemimpinan transformasional dengan *spiritual leadership*.¹³

Konsep kepemimpinan transformasional telah diformulasi oleh Burns (1978), dia menjelaskan kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses yang padanya “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi”. Lebih lanjut dikatakan para

¹⁰ Tobroni, *Spiritual Leadership The Problem Solver Krisis Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam*.

¹¹ Kusnadi, dkk, *Pengantar Manajemen*, (Malang : Universitas Brawijaya, 1999), 54.

¹² Nasution, M.N, (2001), *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*, (Jakarta :Ghalia Indonesia, 2001).

¹³ Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi (terjemahan dari Leadership In Organizations)*, (Jakarta : Prenhallindo, 1998)

pemimpin tersebut mencoba menimbulkan kesadaran dari para pengikut dengan menyuerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi, seperti misalnya keserakahan, kecemburuan, atau kebencian.

Pengikut pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan terhadap mereka.¹⁴ Pemimpin jenis ini memotivasi pengikut dengan cara, 1) membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan, 2) mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri, 3) mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi.

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian). Kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses, budaya dan perilaku kepemimpinan.

Kepemimpinan spiritual diyakini sebagai solusi terhadap krisis kepemimpinan saat ini. Kepemimpinan spiritual merupakan puncak evolusi model atau pendekatan kepemimpinan karena berangkat dari paradigma manusia sebagai makhluk yang rasional, emosional dan spiritual atau makhluk yang struktur kepribadiannya terdiri dari jasad, nafsu, akal, kalbu dan ruh. Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang sejati dan pemimpin yang sesungguhnya. Dia memimpin dengan etika religius yang mampu membentuk karakter, integritas dan keteladanan yang luar biasa. Ia bukan seorang pemimpin karena pangkat, kedudukan, jabatan, keturunan, kekuasaan dan kekayaan.¹⁵

Peran *spiritual leadership* dalam meningkatkan mutu organisasi

Persoalan yang menyangkut spiritualitas, sesungguhnya dapat dijumpai dalam semua agama, tak terkecuali dalam Islam. Pada penganut agama selain Islam secara empirik terbukti mereka juga melakukannya. Bahkan dalam penelitian yang dikorelasikan dengan keberhasilan

¹⁴ Bass, B.M., Avolio, B.J., & Gooddheim, L, *Biography and the assesment of transformational leadership at the world class level*. Journal of Management, 13, 1987, 7-20.

¹⁵ Tobroni, *Spiritual Leadership The Problem Solver Krisis Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam*.

kepemimpinan terbukti berpengaruh positif/signifikan. Mereka yang semakin menghayati dan khusyuk melakukan spiritualitas baik yang non muslim ataupun muslim maka korelasinya semakin baik.¹⁶

Viktor Frankle, eksistensi manusia ditandai oleh tiga faktor, yakni kerohanian (spirituality), kebebasan (freedom) dan tanggung jawab (responsibility). Abraham Maslow, salah seorang pemuka psikologi humanistik yang berusaha memahami segi esoterik (rohani) manusia menyatakan bahwa kebutuhan manusia memiliki kebutuhan yang bertingkat dari yang paling dasar hingga kebutuhan yang paling puncak. Terpenuhinya kebutuhan puncak yang transenden oleh Maslow disebut *peakers*. *Peakers* memiliki berbagai pengalaman puncak yang memberikan wawasan yang jelas tentang diri mereka dan dunianya. Kelompok ini cenderung menjadi lebih spiritualis dan saleh.

Sebagai kebutuhan asasi seseorang, spiritualitas dalam kehidupan saat ini bisa dikembangkan dalam kehidupan pribadi pemimpin organisasi bila menginginkan keberhasilan, demikian pula menurut Abdul Azis Wahab.

Kepemimpinan dalam organisasi tampaknya ada pergeseran, dengan meningkatkan perhatian yang lebih holistik pada kasih sayang, dorongan, dan empati layanan. Sebagian berpendapat bahwa aspek-aspek terbesar dari kepemimpinan adalah membantu para pengikut dalam menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka dan memupuk rasa komunitas di antara pengikut. Sudut pandang ini menunjukkan bahwa spiritualitas dalam kepemimpinan tidak melibatkan arahan dan rantai komando, tetapi "kepemimpinan transformasional yang mendefinisikan nilai-nilai organisasi dan membantu pengikut merasa bahwa mereka berkontribusi terhadap seperangkat tujuan yang berharga dan bermanfaat".

Spiritual leadership berpengaruh pada pertumbuhan komitmen organisasi dan produktivitas, kesejahteraan karyawan dan tanggung jawab sosial. Adanya pertumbuhan kesejahteraan, komitmen, produktivitas, dan tanggung jawab sosial serta perbaikan terus menerus akan meningkatkan proses organisasi dan menghasilkan produk berkualitas dan layanan yang memuaskan pada pelanggan dan stakeholder.

Mutu adalah paduan sifat-sifat barang atau jasa, yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan, baik kebutuhan yang dinyatakan maupun yang tersirat. Mutu yang selalu diharapkan oleh orang lain (customer), adalah produk atau jasa yang bisa memenuhi

¹⁶ Hartono, Djoko, *Hubungan Motivasi Mistik terhadap Keberhasilan Kepemimpinan* (Studi Kasus di SMP Hang Tuah Surabaya), (Tesis, Universitas Bhayangkara, Surabaya, 2004), 95.

kebutuhan, keinginan, dan harapannya. Keberadaan karyawan sebagai komponen organisasi yang menyediakan produk atau jasa akan lebih berkinerja lebih baik apabila mendapatkan perhatian yang penuh dari pemimpin. Dan pemimpin spiritual adalah salah satu pendekatan kepemimpinan yang bisa mendorong kinerja karyawan tersebut.

Penutup

Banyak pendekatan kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Salah satunya adalah *spiritual leadership* (kepemimpinan spiritual), yang mengedepankan rasa kasih sayang dan sosial kepada komponen organisasi dan mengesampingkan otoritas dan tali komando yang relatif ketat.

Sifat kepemimpinan spiritual selalu mendorong bawahan untuk memahami kinerja dalam organisasi dan membantu mereka dalam menemukan jati dirinya. Mendorong mengutamakan kepentingan orang lain, dan menguatkan komitmen organisasi. Mutu organisasi akan dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat ditumbuhkan dengan adanya kepemimpinan spiritual.

Daftar Rujukan

- Ancok, Djameluddin, *Psikologi Islami: Solusi Islam atas Problem-Problem Psikologi*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 1994.
- Bass, B.M., Avolio, B.J., & Goodheim, L., *Biography and the assesment of transformational leadership at the world class level*. *Journal of Management*, 13, 7-20, 1987.
- Bastaman, Hanna Djumhana, *Integrasi Psikologi dengan Islam: Menuju Psikologi Islami*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995.
- Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2003.
- Haridwar, *Integrating Spirituality and Organizational Leadership*, Raj International Business Center, Delhi :Guru Nanakpura Laxmi Nagar, 2011.
- Hartono, Djoko, *Hubungan Motivasi Mistik terhadap Keberhasilan Kepemimpinan ; Studi Kasus di SMP Hang Tuah Surabaya*, Tesis, Universitas Bhayangkara, Surabaya, 2004.
- Hemphill, J.K., & Coons, A.E. *Development of the leader behavior description questionnaire*. In R. M. Stogdill and A. E. Coons (Eds), *Leader behavior:*

Its description and measurement. Columbus, Ohio: Bureau of Business Reseach, Ohio State University, pp. 6-38, 1957.

Kusnadi, dkk, *Pengantar Manajemen*, Malang : Universitas Brawijaya, 1999.

Nasution, M.N, *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2001.

Slamet, Margono, *Mutu Jasa Pendidikan*, Bogor : Institut Pertanian Bogor, 1996.

Stogdill, R.M. *Handbook of leadership: A Survey of the literature.* New York: Free Press, 1974.

Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan "Konsep, Strategi dan Aplikasi"*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta : 2002.

Tobroni, *Spiritual Leadership The Problem Solver Krisis Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam.* <http://tobroni.staff.umm.ac.id>, diakses 13 Januari 2013.

Yukl, Gary, *Kepemimpinan dalam Organisasi (terjemahan dari Leadership In Organizations)*, Jakarta : Prenhallindo, 1998.