

## **Kepemimpinan Profetik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Karyawan Universitas Abdurrab**

**Tri Rahayuningsih**

Fakultas Psikologi Universitas Abdurrab Pekanbaru  
email: trningsih.ugm10@yahoo.com

### **Abstrak**

Riau salah satu provinsi di Negara Indonesia dengan nuansa melayu yang kental dengan syariat Islam akan mempengaruhi psikologis masyarakatnya. Hal tersebut juga mempengaruhi visi misi organisasi dan tata kelola organisasi yang mengedepankan nilai Islami seperti di Universitas Abdurrab Pekanbaru. Pemimpin perlu memahami hal-hal yang membuat karyawan mempunyai persepsi positif terhadap organisasi. Dalam hal ini, kepemimpinan profetik sebagai bentuk model kepemimpinan yang sempurna bagi umat Islam karena mengacu kepada sifat-sifat nabi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan profetik dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan Universitas Abdurrab. Penelitian ini menggunakan angket yang terdiri dari skala kepemimpinan profetik yang disusun Budiharto, S dan Himam, F. (2006), skala budaya organisasi, dan skala komitmen organisasi, kemudian dianalisa secara statistik untuk membahas komitmen organisasi pada karyawan Universitas Abdurrab. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan profetik dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan Universitas Abdurrab dengan kepemimpinan profetik dan budaya organisasi memberikan sumbangan 64,6 % terhadap komitmen organisasi karyawan Universitas Abdurrab..

**Kata kunci:** *kepemimpinan profetik, budaya organisasi, komitmen*

## **Prophetic Leadership, Organizational Culture, and Organizational Commitment on Universitas Abdurrab's Employees**

### **Abstract**

Riau one of Indonesia province nuances of Malay with Islamic values will affect people psychologically. It also affects the organization's vision, mission and governance of the organization who promote Islamic values such as Universitas Abdurrab. Leaders need to understand the things that make employees have a positive perception of the organization. In this case, the prophetic leadership as a form of perfect leadership model for Muslims because it refers to the properties of the prophet. This study purposed to determine the relationship between leadership prophetic, organizational culture, and organizational commitment on Universitas Abdurrab's employee. This study used questionnaire consist of prophetic leadership scale arranged Budiharto, S and Himam, F. (2006), the scale of organizational culture and organizational commitment scale, and then analyzed statistically. The results is there corelation between prophetic leadership, organizational culture, and organizational commitment of employee at Universitas Abdurrab with prophetic leadership and organizational culture contributed 64.6% to organizational commitments on Universitas Abdurrab's employee

**Keywords:** *prophetic leadership, organizational culture, commitment*

### **Pendahuluan**

Fineman (2003) mengungkapkan permasalahan saat ini adalah antara sumber daya manusia dengan organisasi, yang berkaitan dengan tuntutan-tuntutan keduanya. Fenomena yang berkembang dalam dunia industri ialah karyawan lebih berkomitmen terhadap profesinya dibandingkan kepada perusahaan tempat bekerja. Oleh karenanya, karyawan tersebut cenderung berpindah kerja ke tempat lain. Komitmen yang tinggi akan menunjukkan karyawan lebih maksimal dalam melakukan tugas.

Universitas Abdurrab Pekanbaru dibawah Yayasan Fajar telah mendapat anugerah "Best Investment 2014" dari Gubernur Provinsi Riau. Universitas ini sebelumnya dibawah kepemimpinan Rektor wanita yang menginginkan nilai-nilai Islami menjadi keunggulan menyeluruh dalam tata kelola organisasi, seperti dalam visi misi Universitas Abdurrab. Untuk itu, diperlukan komitmen tinggi dari para anggota organisasi dalam mewujudkan cita-cita pendiri Universitas Abdurrab yakni "selamatkan generasi melalui pendidikan". Organisasi dapat berjalan efektif seiring penyatuan visi, misi, serta tujuan yang

sama dari sekelompok orang, yang mempunyai keterikatan ketika menjadi anggota organisasi, sehingga dapat berpartisipasi secara teratur (Robbins, 2006). Namun, tingginya tingkat absensi dan *turn over* karyawan di Universitas Abdurrahman diduga karena komitmen karyawan yang rendah.

Komitmen organisasi adalah keyakinan yang kuat dan penerimaan nilai-nilai serta tujuan organisasi, dengan melibatkan diri dan loyal untuk terus berada di organisasi (Meyer dan Allen, 2000). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi menurut Steers dan Porter (Sopiah, 2008) yaitu karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktural, dan pengalaman bekerja. Faktor-faktor yang tercakup dalam karakteristik struktural antara lain ialah derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi kontrol dalam perusahaan. Atasan yang berada pada organisasi yang memiliki desentralisasi dan pada pemilik pekerja kooperatif menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan atau gaya pemimpin dalam mengelola organisasi akan menentukan seberapa tinggi komitmen organisasi para karyawannya.

Meyer dan Allen (Luthans, 2006) mengemukakan komitmen organisasi merefleksikan tiga aspek yaitu meliputi komitmen afektif atau komitmen yang berhubungan dengan perasaan anggota organisasi komitmen keterikatan emosional pada organisasi, yaitu adanya keterikatan emosional pada organisasi, identifikasi atau pengenalan organisasi dan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen ini apabila semakin nyaman dan dirasakan tinggi manfaatnya, maka semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi yang dipilihnya. Komitmen berkelanjutan, diartikan sebagai komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Komitmen normatif, diartikan sebagai perasaan-perasaan anggota tentang hal-hal yang harus diberikan kepada organisasi atau adanya perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, dan ini merupakan tindakan yang benar yang harus dilakukan.

Newstorm (2007) menyatakan beberapa cara menumbuhkan komitmen organisasi berkaitan dengan budaya organisasi. Hal ini didukung pendapat Robbins (2006) bahwa organisasi yang memiliki budaya kuat akan bermakna bagi sikap anggotanya. Budaya organisasi ialah sistem makna yang dianut anggota-anggota organisasi yang membedakan dengan organisasi lain. Sebagai karakteristik utama yang dihargai organisasi

yang berkaitan dengan cara karyawan mempersepsikannya, bukan dalam artian karyawan suka atau tidak. Schein (Lancevich, Konopaske, dan Matteson, 2005) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid, dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

Luthans (2006), menyebutkan sejumlah dimensi yang penting dari budaya organisasi yang meliputi 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 dipergunakan oleh anggota organisasi. Norma merupakan standar perilaku yang mencakup atau meliputi mengenai petunjuk bagaimana melakukan sesuatu atau seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan. Lebih jauh di masyarakat kita kenal adanya norma agama, norma sosial, dan norma susila. Nilai-nilai dominan organisasi mendukung dan berharap anggota organisasi membagikan nilai-nilai utama, misalnya kualitas produk tinggi, sedikit absen, dan efisiensi. Filosofi kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan atau pelanggan diperlakukan. Aturan sebagai pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Karyawan baru harus mempelajari peraturan ini agar keberadaannya dapat diterima di dalam organisasi. Iklim Organisasi merupakan keseluruhan "perasaan" yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi. Adz-Dzakiey (Budiharto, 2015) menjelaskan bahwa dalam kajian kepemimpinan profetik setiap diri manusia adalah pemimpin bagi dirinya sendiri, yaitu memimpin kerja hatinya (*qalbu*) sendiri, jiwanya (*nafs*), akal pikiran, panca indera, dan jasmaninya. Setiap pemimpin organisasi berarti memimpin kerja hati nurani anggotanya, kerja jiwa, akal pikiran, panca indera, serta kerja jasmani anggota organisasi yang dipimpinnya. Seorang laki-laki adalah pemimpin bagi keluarganya, artinya memimpin kerja hati nurani, jiwa, akal pikiran, panca indera, dan jasmani keluarganya. Seorang perempuan adalah pemimpin dalam rumah suaminya, bermakna memimpin kerja hati nurani, jiwa, akal pikiran, panca indera, dan jasmani dalam pemeliharaan isi rumahnya.

Budiharto (2015) merangkum empat

aspek kepemimpinan profetik yang terdiri dari Sidiq, yang bermakna benar, lurus, jujur, sabar, dan konsisten. Kebalikan dari sidiq adalah kadzib atau dusta. Pemimpin yang berkarakter sidiq senantiasa jujur kepada Tuhannya, dirinya sendiri, orang lain, dan alam semesta. Pemimpin tersebut juga senantiasa mengikuti kebenaran berdasarkan suara hati nuraninya, sabar, konsisten, dan dapat menjadi teladan bagi orang lain. Pemimpin berkarakter sidiq tidak suka berdusta, tidak mudah terpengaruh hawa nafsunya, serta tidak mengutamakan kepentingan pribadi di atas organisasi. Amanah, mempunyai arti dapat dipercaya, setia, profesional, dan penuh tanggung jawab. Kebalikan dari amanah adalah khianat. Pemimpin yang amanah senantiasa setia kepada Tuhannya, diri sendiri, dan orang lain. Ia bekerja dengan sungguh-sungguh dengan berkomitmen kepada Allah, rekan kerja, staf, bahkan konsumen, serta bersikap adil, karena menyadari bahwa semua tugas akan dipertanggungjawabkan juga kepada Allah selain kepada organisasi. Tabligh, berasal dari kata balagha yang berarti sampai, menyampaikan informasi seperti adanya. Tabligh dalam kepemimpinan juga bermakna transparan, open management, serta ber-amar ma'ruf nahi munkar. Kebalikan dari tabligh adalah menyembunyikan informasi dan kebenaran. Perilaku pemimpin tabligh antara lain berani menyatakan kebenaran dan bersedia mengakui kekeliruan. Hal-hal yang benar dikatakannya benar, hal-hal yang salah dikemukakannya salah. Pemimpin profetik menyatakan keterbukaannya yang sebenarnya kepada Tuhannya, dirinya sendiri, dan orang lain. Fathonah berarti cerdas dan mampu mengatasi masalah / menjadi problem solver. Kecerdasan tersebut dibangun dari ketaqwaan kepada Allah. Perilaku pemimpin fathonah tereksresi pada etos kerja dan kinerja pemimpin yang mampu memecahkan masalah secara cepat dan tepat. Kebalikan dari Fathonah adalah sufaha', berasal dari kata safihun, artinya tidak mampu memahami esensi kebenaran, tidak mampu membedakan hal yang baik dan buruk, halal dan haram, haq dan bathil dalam bertindak. Pemimpin yang fathonah memiliki kecerdasan dalam memfungsikan qalbu, akal pikiran, dan panca inderanya secara optimal untuk mengatasi masalah.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan profetik dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan Universitas Abdurrab Pekanbaru. Manfaat penelitian ini secara teoritis akan meningkatkan ilmu psikologi industri khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terkait topik komitmen organisasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Manfaat penelitian

secara praktis dapat digunakan bagi Universitas Abdurrab Pekanbaru dalam meningkatkan komitmen karyawan untuk tetap berkontribusi bagi Universitas Abdurrab Pekanbaru, yakni dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan untuk terus berada di organisasi.

## **Metode**

### *Subjek*

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan, termasuk tenaga kependidikan dan dosen di lingkungan Universitas Abdurrab yang berjumlah 175 orang. Subjek dalam penelitian menggunakan 25 % dari populasi menurut Arikunto yakni 43,75 atau 44 orang. Prosedur penelitian dimulai dari pembuatan proposal penelitian dan membuat alat ukur ke dalam kuisisioner online dengan link <https://goo.gl/jplsEZ> agar memudahkan subjek mengisinya.

### *Pengukuran*

Pengukuran menggunakan skala kepemimpinan profetik yang dibuat oleh Budiharto dan Himam (2006), skala budaya organisasi dari Luthanz (2006), dan skala komitmen organisasi dari Meyer dan Allen (2000). Dari hasil pengukuran diperoleh skor alpha untuk kepemimpinan profetik sebesar 0,971 ; budaya organisasi 0,865 ; dan komitmen organisasi 0,920 ; sehingga alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini bisa dikatakan reliabel. Kemudian dilakukan uji aitem, diketahui bahwa tidak ada aitem yang gugur dalam skala kepemimpinan profetik yang berjumlah 40 butir. Sedangkan aitem yang gugur dalam skala budaya organisasi adalah butir ke 9, 11, 13, 17, 18, 20, dan 32 yang berjumlah 7 buah dari 33 butir aitem, serta skala komitmen organisasi yang gugur adalah butir ke 2, 17, dan 22 yang berjumlah 3 buah dari 30 butir aitem, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

### *Analisis Data*

Teknik analisa data statistik dalam penelitian ini melalui analisa regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 17. Sebelumnya dilakukan uji normalitas terlebih dahulu.

## **Hasil**

Secara umum, persepsi karyawan Universitas Abdurrab terhadap kepemimpinan profetik atasannya berada pada kategori tinggi sebesar 48%, sedangkan internalisasi budaya organisasi Universitas Abdurrab pada diri karyawan berada pada kategori sedang yaitu 55% dan komitmen organisasi pada karyawan Universitas Abdurrab juga berada dalam kategori sedang sebesar 57%.

Uji normalitas dengan melihat skor kolmogrov untuk skala komitmen organisasi yakni sebesar 0,535, kepemimpinan profetik 0,733, dan budaya organisasi 0,783 dengan signifikansi  $p > 0,005$  dianggap terdistribusi normal. Uji korelasi menunjukkan ada hubungan antara kepemimpinan profetik dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi dengan  $F = 76,487$  dan  $p < 0,000$  yang berarti hipotesis penelitian ini diterima. Sumbangan variabel kepemimpinan profetik dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi adalah 64,6% dari skor  $R^2 = 0,646$ .

Kemudian dilakukan uji korelasi antara kepemimpinan profetik dengan komitmen organisasi diperoleh nilai  $F = 12,281$  dengan signifikansi 0,001, dengan  $R^2 = 0,226$  yang artinya kepemimpinan profetik memberikan sumbangan 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 yang berarti  $P < 0,05$  dan  $R^2 = 0,117$ , maka kepemimpinan profetik memberikan sumbangan terhadap budaya organisasi sebesar 11,7%.

Uji beda menggunakan univariat diperoleh hasil yang signifikan terhadap komitmen organisasi jika berdasarkan variabel suku dan jenis kelamin dengan nilai 0,021 dan  $p < 0,05$  menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan Universitas Abdurrah paling tinggi pada yang memiliki atasan berjenis kelamin wanita dan suku melayu Riau dengan mean 112,5. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan profetik wanita Riau bisa memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi pada karyawan Universitas Abdurrah.

## Pembahasan

Komitmen kerja adalah sebagai suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi dimana individu sangat tertarik pada tujuan, nilai-nilai dan sasaran dari perusahaan tempat ia bekerja. Komitmen lebih dari sekedar keanggotaan karena komitmen meliputi sikap menyenangkan terhadap pihak perusahaan dan kesediaan untuk meningkatkan upaya tinggi bagi kepentingan organisasi demi memperlancar suatu tujuan.

Kepemimpinan profetik menawarkan solusi dalam membangun komitmen karyawan. Internalisasi nilai-nilai agama ke dalam diri karyawan adalah tugas pemimpin, sehingga budaya organisasi yang agamis sesuai visi pun dapat terbentuk. Budaya organisasi yang kuat akan membangun komitmen tinggi dari para anggotanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa umumnya tidak banyak perbedaan dalam hal organisasi terkait gender. Dalam penelitian ini, uji beda menunjukkan

tidak ada perbedaan jenis kelamin terhadap kepemimpinan profetik yang dipersepsikan karyawan. Namun, gaya kepemimpinan jika dihubungkan dengan gender, maka dapat dikelompokkan menjadi gaya kepemimpinan feminin-maskulin dan transformasional-transaksional, ini karena karakteristik atau tuntutan pekerjaan (Situmorang, 2011). Budiharto & Himam (2006) yang melakukan kajian berupa penyusunan konstruk teoritis dan pengukuran kepemimpinan profetik, yaitu konsep kepemimpinan berdasarkan nilai moral dan spiritual masyarakat muslim di Indonesia. Hasil penelitian tersebut telah dijadikan sebagai salah satu acuan bagi organisasi pemerintahan dan bisnis di Indonesia dalam memilih pemimpin, serta membekali pemimpinnya dengan nilai-nilai moral kenabian. Penelitian lanjutan telah dilakukan, antara lain mengenai hubungan antara kepemimpinan profetik dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan organizational citizenship behavior pegawai di beberapa organisasi dan daerah di Indonesia. Senada dengan hal tersebut, penelitian ini juga telah menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan profetik dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

Kepemimpinan perempuan dalam perspektif masyarakat madani telah menjadi isu hangat sejak dulu hingga kini zaman globalisasi, masyarakat masih memandang kepemimpinan perempuan sebagai pengingkaran kodrat atau bentuk pemberontakan perempuan terhadap kesetaraan gender. Menurut Farradinna (Nashori dan kawan-kawan, 2009), realitas kepemimpinan dilihat dari kemampuan manajerial dan efektifitas pemimpin dalam mengatasi permasalahan organisasi. Jika ditinjau dari sudut pandang arti masyarakat madani tentang sistem demokratis, disimpulkan bahwa perempuan tentunya memiliki tempat dalam persamaan hak dan kesempatan. Walaupun Indonesia bukan berdasar negara yang berasaskan hukum Islam, namun Islam sebagai agama mayoritas juga memberikan persamaan hak dan kewajiban kepada perempuan untuk berperan aktif, yang bukan berarti perempuan melampaui kodratnya. Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa komitmen organisasi pada karyawan Universitas Abdurrah justru paling tinggi pada yang memiliki atasan seorang wanita dari melayu Riau daripada laki-laki melayu dan non melayu.

Beberapa penelitian tentang komitmen organisasi pernah dilakukan. Penelitian Fauzan dan Budiharto (2009) juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian ini, bahwa benar kepemimpinan profetik berhubungan dengan komitmen karyawan.



## **Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara kepemimpinan profetik dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan Universitas Abdurrab Pekanbaru, serta ada perbedaan komitmen organisasi pada karyawan yang dipimpin oleh atasan ditinjau dari suku dan jenis kelamin. Komitmen organisasi ditunjukkan paling tinggi pada karyawan Universitas Abdurrab Pekanbaru yang dipimpin atasan berjenis kelamin wanita dan suku melayu Riau. Kepemimpinan profetik juga menunjukkan hubungan yang signifikan dan memberikan pengaruh terhadap internalisasi budaya organisasi pada karyawan Universitas Abdurrab Pekanbaru. Saran yang diberikan untuk pihak manajemen Universitas Abdurrab agar meningkatkan komitmen karyawan melalui persamaan visi misi dan nilai organisasi dengan diri karyawan melalui suasana akademik yang islami, sehingga efektif untuk menjaga komitmen karyawan. Budaya organisasi dan komitmen karyawan Universitas Abdurrab dapat dibentuk melalui atasan yang menerapkan sifat nabi 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., Belkhdja, 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 melayu (studi terhadap perempuan Pengrajin songket di bukit batu kabupaten bengkalis)*. *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.