

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM TINJAUAN MANAJEMEN SYARIAH (STUDI PADA PT. TYFOUNTEX INDONESIA)

Sumadi¹⁾, Rista Ayu Cahyaning Ratri²⁾

^{1,2}Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia

Email: ahmadsumadi1924@gmail.com

Abstract : *The research was carried in order to know the influence behavior of transformational leadership that consist of Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation and Individualized Consideration, in a partial (dimentional) or simultant (all of it) to valuation measurement that is observed from Islamic perspective in PT. Tyfountex Indonesia. Discern on the progression of technologies which influencing the competition of business that influencing the director's leadership behavior. This research use descriptive quantitative approach which oriented by quantitative. This research was carried out using survey method, is a research that takes a sample from a population and using questioner as an instrument with judgmental sampling, interview, documentation, partisipant observation. The competence of sharia management build on Islamic principles, leadership capabillity, and also the capabillity to do the tasks is also based on Islamic principles. The result of this result shows that the influence behavior of transformational leadership that consist of Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation and Individualized Consideration that based on Islamic perspective, has significant influence to valuation measurement personally, also has simultant influence to valuation measurement personally with the proportion of r^2 is positively strong that is 0,871 it means that the result of this research is influncing significant and positively.*

Keywords: *Transformational leadership, work valuation, Sharia Management*

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi dan peradaban manusia serta kemajuan ilmu pengetahuan menuntut penyesuaian dalam berbagai bidang agar dapat mengikuti setiap perubahan yang terjadi pada suatu masa. Kemajuan tersebut kemudian juga diikuti oleh perubahan perilaku dimana setiap individu atau manusia berusaha untuk menyesuaikan diri baik dari segi hak maupun kewajiban, baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain. Kaitannya dengan perusahaan atau suatu organisasi bahwa kemajuan tersebut juga menuntut sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti profesional.

Pengembangan kualitas suatu perusahaan atau organisasi sangat didorong oleh kondisi persaingan antara perusahaan, kemajuan teknologi. tahapan perekonomian dan sejarah masyarakat. Persaingan baru di era modern ini merupakan perpaduan antara revolusi di bidang teknologi dengan fenomena globalisasi, membutuhkan respon strategi dari manajemen puncak (Prasetyo, 2000). Keberhasilan manajer puncak dalam memainkan peran barunya tersebut sangat ditentukan tidak saja oleh kemampuan manajerial tapi juga gaya kepemimpinannya. Kepemimpinan sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi harus mampu menyikapi perkembangan zaman dalam dunia bisnis, karena kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Seiring dengan

tujuan perubahan teknologi dan meningkatnya persaingan internasional yang menuntut kesiapan pemimpin, ada empat pendekatan yang sekarang ini sering digunakan dalam kajian mengenai kepemimpinan. Keempat pendekatan tersebut adalah pendekatan atribusi kepemimpinan, pendekatan kepemimpinan karismatik, pendekatan kepemimpinan visioner dan pendekatan kepemimpinan transaksional versus kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan secara transformasional sendiri dapat dilihat dari perspektif atau sudut pandang yang sangat banyak dan perspektif menurut Islam adalah salah satu dari sekian banyak perspektif yang mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang yang tentu saja akan berdampak pada kinerja karyawan yang lainnya. Karena pada dasarnya kriteria pemimpin yang baik menurut Islam adalah kriteria yang sempurna dan patut untuk dijadikan sebagai panutan dalam memilih dan menjalankan tugas seorang pemimpin.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan transformasional

Model kepemimpinan transformasional dicetuskan pertama kali oleh J. M. Burns pada tahun 1978 sebagai bentuk pendekatan kepemimpinan dalam mencapai tujuan. J. M. Burns berpendapat bahwa: *“Transformastional leadership serves to change the status quo by articulating to followers the problems in the currents system and a compelling vision of what a new organization could be.”* (Achua, 2010)

Terjemah: “Kepemimpinan transformasional berperan dalam mengubah status quo (kekiniaan, kedisinian) dengan membongkar semua masalah yang ada pada sistem dan menunjukkannya kepada para anggota/pengikut, kemudian memunculkan sebuah visi baru tentang bagaimana organisasi ini seharusnya di masa yang akan datang.”

Selain definisi di atas, kepemimpinan transformasional memiliki berbagai definisi yang dipaparkan oleh pakar kepemimpinan dan manajemen SDM, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Gibson dkk (1992) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan untuk memberi inspirasi dan memotivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan. Kepemimpinan transformasional bukan sekedar mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, melainkan merubah sikap dan nilai-nilai dasar para pengikut melalui pemberdayaan.
2. Chandra (2004) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional dibangun oleh empat karakter, yaitu: inspiring (memunculkan inspirasi), stimulating (memunculkan minat), coaching (membimbing), dan team building (membangun tim yang solid).
3. Anderson (Usman, 2006) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional adalah visi, perencanaan komunikasi dan tindakan kreatif yang memiliki efek positif pada sekelompok orang dalam sebuah susunan nilai dan keyakinan yang jelas, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan mempengaruhi dan mengubah kondisi dengan kekuatan visi, motivasi dan nilai-nilai dasar yang dikomunikasikan kepada anggota, sehingga terjadi perubahan positif pada individu anggota dan terwujudnya perubahan sosial secara optimal.

Dalam prosesnya, kepemimpinan transformasional melibatkan perubahan pola pikir, sikap dan tingkah laku individu anggota yang mampu memberikan dampak positif bagi suatu lembaga atau perusahaan. Sehingga sebagian besar pakar dan praktisi kepemimpinan sepakat bahwa kepemimpinan transformasional mampu membawa perubahan secara signifikan (Achua, 2010).

Adapun proses kepemimpinan transformasional dilaksanakan dalam empat tahapan, yaitu sebagai berikut.

- a. Mendorong terciptanya perubahan. Hal ini dilakukan dengan meningkatkan kepekaan anggota pada kondisi lingkungan, mengenali ancaman dan peluang, lalu menggagas sebuah perubahan dengan memperhatikan segala resikonya.
- b. Memunculkan visi bersama. Hal ini dilakukan dengan melibatkan seluruh anggota dalam menentukan masa depan bersama, lalu menjadikannya sebuah ideology dalam bergerak, bukan sekedar aturan pekerjaan.
- c. Mengawal proses perubahan. Hal ini dilakukan dengan terus menumbuhkan kesadaran akan pentingnya sikap dinamis. Senantiasa memberikan kepercayaan, dukungan dan bimbingan kepada anggota dalam meningkatkan kepercayaan diri dan rasa optimis mereka.
- d. Perubahan yang permanen. Hal ini dilakukan dengan senantiasa menghargai setiap pencapaian dan terus membantu anggota dalam menentukan visi dalam berubah, serta mempersiapkan pemimpin yang mampu menjadi teladan bagi anggotanya. (Achua, 2010)

Proses kepemimpinan transformasional dalam mewujudkan perubahan yang signifikan perlu didukung dengan keterampilan dan karakter tertentu. Kanungo dan Mendoca (Tobroni, 2005: 40) berpendapat bahwa sumber pengaruh kepemimpinan transformasional ada dua, yaitu kekuasaan keahlian dan kekuasaan referensi.

Kekuasaan keahlian akan membuat seorang pemimpin memiliki kredibilitas sehingga dipercaya oleh anggotanya. Sedangkan kekuasaan referensi akan membuat seorang pemimpin memiliki daya tarik bagi para pengikutnya karena sikapnya yang altruistik (mengutamakan orang lain). Bass dan Avolio (Achua, 2010) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional dibangun oleh empat dimensi karakter, yang kemudian dikenal dengan istilah "four I's". Empat karakter tersebut adalah sebagai berikut :

Pertama, Idealized influence (berkharisma). Pemimpin yang kharismatik memiliki kemampuan untuk memberi pengaruh yang kuat terhadap anggota. Sehingga anggota pun memiliki ideology yang sama dan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan pemimpinnya.

Kedua, Inspirational motivation (memotivasi dan menginspirasi). Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi. Kemampuannya mengkomunikasikan visi dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari membuat anggotanya menjadi tertarik dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan.

Ketiga, Individual consideration (perhatian secara individu). Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin transformasional merupakan seorang mentor. Pemimpin melayani anggotanya dengan membantu mereka dalam meningkatkan kemampuannya dan memenuhi segala kebutuhannya.

Keempat, Intellectual stimulation (kecerdasan memunculkan minat). Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang kreatif dan selalu berpikir 'out of the box'. Dia akan mendorong anggotanya untuk melakukan pendekatan-pendekatan baru terhadap masalah-

masalah klasik melalui berpikir kritis. Penerapan model kepemimpinan transformasional yang didukung oleh karakter dan keterampilan akan berpengaruh secara simultan terhadap perkembangan personal dan produktivitas setiap komponen organisasi. Kepemimpinan transformasional membentuk pemimpin sebagai agen aktif dalam perubahan positif, yang antara lain mampu mengubah lingkungan, organisasi, kelompok, dan pribadi. Hal ini ditegaskan oleh Xenikou (2006) bahwa:

“Research studies have consistently revealed that transformational leadership is positively related to individual, group, and organizational performance.”

Terjemah: “Studi penelitian secara konsisten menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif terhadap kondisi individu, kelompok, dan organisasi.” Sehingga, secara umum kepemimpinan transformasional mampu mewujudkan perubahan sosial yang signifikan melalui pembentukan nilai-nilai dasar individu.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target dan kriteria yang telah disepakati bersama sebelumnya (Suprihanto, 1998). Maier dalam As'ad (1980) memberikan batasan kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja dapat pula didefinisikan sebagai catatan produksi yang dihasilkan dari kegiatan atau fungsi jabatan khusus selama periode waktu yang ditetapkan (Benardin dan Russel, 1993).

Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja individu/karyawan yang dihasilkan yang dibandingkan dengan standar yang ada baik kualitas maupun kuantitas yang ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja karyawan memang seharusnya diterapkan untuk mengetahui kualitas kinerja karyawan dan untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif. Penilaian kinerja karyawan ini juga mampu bermanfaat bagi organisasi/perusahaan dalam menentukan keputusan di masa mendatang.

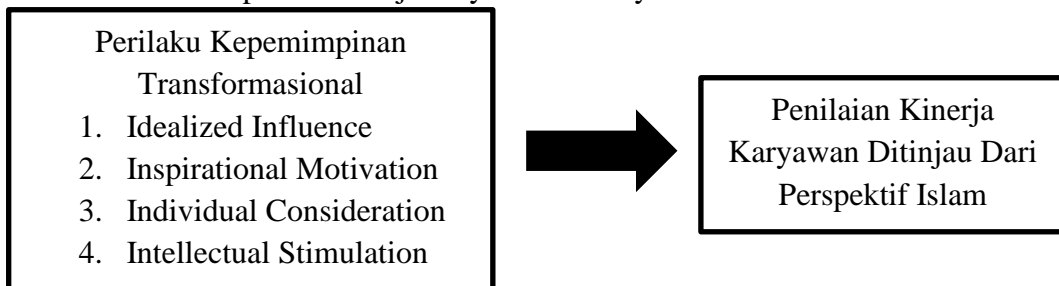
Tujuan penilaian kinerja :

Menurut Husaini Ustman (2008), tujuan penilaian kinerja adalah:

- a. Lebih menjamin objektivitas dalam pembinaan calon pegawai dan pegawai berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja.
- b. Memperoleh bahan-bahan pertimbangan objektif (masukan) dalam pembinaan capeg dan PNS dalam membuat kebijakan seperti promosi, demosi, transfer (mutasi), hukuman, pemecatan, bonus, job design seperti job enlargement, job enrichment, and job rotation.
- c. Memberi masukan untuk mengatasi masalah yang ada, misalnya kurang trampil atau kurang ketrampilan baru (untuk menentukan jenis pelatihan dan pengembangan karir calon pegawai atau pegawai).
- d. Mengukur validitas metode penilaian kinerja yang digunakan
- e. Mendiagnosa masalah-masalah organisasi
- f. Umpan balik bagi calon pegawai, pegawai, serta pemimpin.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, metode yang digunakan peneliti yaitu dengan metode dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket dan kuesioner yang memerlukan penilaian. Maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Alasan penulis menggunakan metode ini adalah karena penulis berusaha untuk memecahkan masalah yang ada pada saat sekarang berdasarkan analisa dari data atau fakta dan mencari pengaruh perilaku kepemimpinan transformasional yang ditinjau dari perspektif Islam terhadap nilai kinerja karyawan PT. Tyfountex Indonesia.



Tabel : Kerangka Pemikiran

PEMBAHASAN

Hasil analisis menggunakan uji statistik deskriptif menurut jenis datanya. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
idealized influence	30	68	83	75.77	4.297
Inspirational Motivation,	30	49	65	56.93	4.417
Intelectual Stimulation,	30	22	34	27.50	3.391
Individualized Consideration.	30	35	48	41.57	2.725
Penilaian Kinerja	30	23	34	27.47	2.738
Valid N (listwise)	30				

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden, dimana dalam variabel *Idealized Influence* memperoleh nilai rata-rata sebesar 75.77 dengan nilai minimum 68 dan nilai maksimum 83. Variabel *Inspirational Motivation* memperoleh nilai rata-rata sebesar 59.93 dengan nilai minimum 49 dan maksimum 65. Variabel *Intelectual Consideration* memperoleh nilai rata-rata sebesar 27.50 dengan nilai minimum 35 dan maksimum 48. Variabel *Individual Consideration* memperoleh nilai rata-rata sebesar 41.57 dengan nilai minimum 35 dan maksimum 48 serta variabel Penilaian Kinerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 27.47 dengan nilai minimum 23 dan maksimum 34.

Uji Validitas

Uji validitas daftar pertanyaan dilakukan dengan menggunakan model korelasi *product moment* dari Pearson (digunakan program komputer SPSS for windows versi 21.0). Suatu item dikatakan valid apabila nilai korelasinya diatas nilai tabel dari signifikansi yang dipakai. Hasil uji validitas ini menggunakan signifikansi 5% dengan p adalah nilai tabel 5% (30-2), yaitu 0,361. Hasil Uji Validitas dalam penelitian ini variabel semuanya valid.

Berdasarkan tabel output di atas, validitas suatu penelitian dapat dibuktikan dengan nilai r_{hitung} yang diperoleh dari proses pengolahan data menggunakan IBM SPSS for windows versi 21.0 dimana data yang diinput adalah data yang terkumpul berdasarkan hasil penyebaran kuesioner. Dari setiap butir pertanyaan yang ada memiliki hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu dengan signifikansi $r_{tabel} n = (n-2)$ untuk responden 30 orang adalah $(30-2) = 0,361$ dan dari 18 butir pertanyaan yang ada semuanya memiliki nilai r_{hitung} diatas 0,361, maka bisa dikatakan penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha dengan nilai α sebesar 0,744 (digunakan program komputer SPSS for windows versi 21.0) dimana nilai α tersebut lebih besar dari pada nilai standart α yaitu 0,700. Dalam penelitian ini hasil analisis semua variabel terbukti reliabel atau bisa dikatakan penelitian ini dapat dipercaya keandalannya.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,744	19

Hasil Analisis Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam penelitian ini hubungan variabel independen dan variabel dependen berhubungan atau berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai koefisien Y :

$$Y' = -0,250 - 0,369X_1 + 0,451X_2 + 0,422X_3 + 0,442X_4$$

Tabel Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,250	3,876		-,064	,949
idealized influence	-,369	,102	-,579	-3,624	,001
Inspirational Motivation,	,451	,094	,728	4,820	,000
Intelectual Stimulation,	,422	,074	,522	5,732	,000
Individualized Consideration.	,442	,090	,440	4,918	,000

a. Dependent Variable: Penilaian Kinerja

Berdasarkan tabel output di atas perilaku kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap penilaian kinerja staff PT. Tyfountex Indonesia.

Uji T

Analisis pengujian individual atau parsial (Uji t) diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Pengambilan keputusan dalam uji ini didasarkan pada tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel

Tabel Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.250	3.876		.064	.949
idealized influence	.369	.102	.579	3.624	.001
Inspirational Motivation,	.451	.094	.728	4.820	.000
Intelectual Stimulation,	.422	.074	.522	5.732	.000
Individualized Consideration.	.442	.090	.440	4.918	.000

a. Dependent Variable: Penilaian Kinerja

Dasar pengambilan keputusan uji t adalah jika :

1. T hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka variabel bebasberpengaruh signifikan
2. T hitung < t tabel dan nilai signifikansi > 0,05 maka tidak berpengaruh secara signifikan

n= jumlah responden , k=variabel bebas

Rumus untuk mencari T tabel adalah :

$$T \text{ tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$T \text{ tabel} = (0,05/2 ; 30-4-1)$$

$$T \text{ tabel} = (0,025 ; 25)$$

$$T \text{ tabel} = 2.060$$

Hasil Uji T:

- a. *Idealized Influence* memperoleh nilai t hitung sebesar $3.624 > 2.060$ dan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa *Idealized Influence* berpengaruh positif signifikan terhadap Penilaian Kinerja.
- b. *Inspirational Motivation* memperoleh nilai t hitung sebesar $4.820 > 2.060$ dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa *Inspirational Motivation* berpengaruh positif signifikan terhadap Penilaian Kinerja.
- c. *Intellectual Consideration* memperoleh nilai t hitung sebesar $5.732 > 2.060$ dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa *Intellectual Consideration* berpengaruh positif signifikan terhadap Penilaian Kinerja.
- d. *Individual Consideration* memperoleh nilai t hitung sebesar $4.918 > 2.060$ dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa *Individual Consideration* berpengaruh positif signifikan terhadap Penilaian Kinerja.

Uji F

Uji F dikenal dengan Uji serentak untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. ‘Uji simultan (uji F) bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) mempengaruhi variabel dependen (terikat) secara bersama-sama atau simultan. Uji ini dapat dilakukan melalui pengamatan nilai signifikansi pada tingkat α yang digunakan. Dalam penelitian ini tingkat α yang digunakan adalah sebesar 5%, dimana variabel X dikatakan berpengaruh simultan terhadap variabel Y jika nilai signifikansinya < 0.05 . Hasil uji F dapat dilihat pada tabel

Tabel Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	193.343	4	48.336	50.092	.000 ^a
Residual	24.124	25	.965		
Total	217.467	29			

a. Predictors: (Constant), Individualized Consideration., Intellectual Stimulation., Inspirational Motivation., idealized influence

KESIMPULAN

1. Aspek kepemimpinan transformasional *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation* dan *Individualized Consideration* berpengaruh secara simultan terhadap penilaian kinerja staff PT. Tyfountex Indonesia.
2. Aspek kepemimpinan transformasional *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation* dan *Individualized Consideration* memiliki pengaruh sebesar 87,1% terhadap penilaian kinerja staff PT. Tyfountex Indonesia.
3. Perilaku kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap penilaian kinerja jika ditinjau dari perspektif Islam.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kami haturkan kepada Ketua LPPM ITB AAS Surakarta dan khususnya kepada Panitia Prociding ADAI ITB AAS Surakarta yang telah memberikan kesempatan, sehingga tulisan saya bisa diterbitkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonio, Muhammad Syafi'i, *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: GIP, 2001.
- Arikunto, Suharsimi, 1993, *Prosedur Penelitian: Teori dan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta
- Asad Muhammad, 1980, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industry Liberty*, Yogyakarta
- Abdurrahmat Fatoni. (1991). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia
- Bass, Bernard M., 1985, *Leadership and Performance Beyond Expectation*, Free Press, New York
- Bass, Bernard M. & Avolio, Bruce J., 1990, *Transformational Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire Palo Alto*, Consulting Psychologists Press Inc., California
- Benardin, H. J. dan Knssel, J.C., 1993, *Human Resource Management: An Experimental Approach*, McGraw Hill Book Company, New York
- Besterfield, Dale, et al., 1999, *Total Quality Management*, International Edition, Prentice Hall
- DI Cahyani, S Sumadi, Alternatif Sistem Ekonomi Islam Untuk Indonesia Yang Lebih Sejahtera, Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 2015
- Hasibuan. H. Malayu. S.p. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husaini Ustman. (2008). *Manajemen, Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Rosdakarya.
- Groot, Timothy De dan D. Scott Kiker dan Thomas C. Cross, 2000, *A Meta-Analysis to Review Organization Outcomes Related to Charismatic Leadership*, *Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, Desember Volume 17, Edisi 4, hal. 356-371
- Handoko, 1993, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- James, Paul, 1996, *Total Quality Management*, Prentice Hall
- Kaplan, Robert S. dan David P. Norton, 2000, *Balanced Scorecard: Menerapkan Strategi Menjadi Aksi*, Penerbit Erlangga
- Kaplan, Robert S. dan David P. Norton, 2000, *Harvard Business Review on Measuring Corporate performance*, Harvard Business School Press
- Koemiati, 2000, Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformational Terhadap Kepuasan Kerja Bawahan Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Pemoderasi, Studi Pada Rumah Sakit Pemerintah dan Swasta di Daerah Intimewa Yogyakarta, *Tesis*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Rosidah dan Sulistiyani. (2003). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada
- Siswanto Sastrohadwiryo. B. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta Bandung

- Suprihanto, John, 1988, *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta
- Sumadi, S. (2017). Peran Manajemen Syariah Terhadap Peningkatan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Islam Di Kota Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(02), 112-124.
- Sumadi, S. (2020). Menakar Dampak Fenomena Pandemi Covid-19 Terhadap Perbankan Syariah. *JURNAL HUKUM EKONOMI SYARIAH*, (1), 145-162.
- Susanti, 1998, *Hubungan Budaya Perusahaan dan Kinerja Karyawan*, Skripsi S-1 UGM tidak dipublikasikan
- Tjiptono, Fandi dan A. Syakhroza, 1999, *Kepemimpinan Transformasional, Usahawan*, September, No 9 TH XXV 111
- Wulandaru, Diah Retno, 2000, *Empowerment Perspective in Indonesian Culture*, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Vol 5 No 4
- Yukl, Gary, 1994, *Leadership in Organization*, Prentice Hall International, Edisi 3, New Jersey