

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

MUCHNI MARLIKAN

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang
mughnimarlikanstiei@yahoo.co.id

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership, and motivation on employee performance. The unit of analysis in this study as many as 33 units of cooperatives spread in Malang, Malang and Batu. The study population was the employees of Islamic Cooperation (BMT) as many as 170 people. The sample size of 118 people selected by using the technique of proportional sample or samples counterweight. Collecting data using questionnaires of the sample as well as respondents. Furthermore, the data were analyzed by hypothesis testing using the technique SEM (Structural Equation Modelling) and data processing using a data processing computer software program AMOS (Analysis Of Moment Structure) v.4.0. Data processing and analysis of the obtained results of this study: 1) Leadership positive and significant effect on employee performance as indicated by the level of influence with standardized value of 0.326 with a p-value level of 0.00; 2) Motivation employee positive and significant effect on the performance of employees with a degree of influence is shown by a standardized value of 0.391 to the level of p-value of 0.00. The conclusion of this research that theoretically implication is the need for cooperative scientific development by adopting the theories of economics and management of cooperative sound general (conventional) and Islamic law.

Keywords: Leadership, Motivation, employee performance

Pendahuluan

Peran kepemimpinan menurut Schein (1996) menyebutkan bahwa manajemen mengenai manusia dengan jalan persuasi (ajakan himbauan) dan inspirasi dan bukannya dengan pengarahan atau ancaman, paksaan yang terselubung. Gaya kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Kepemimpinan sangat berperan dalam membentuk dan memperkuat budaya organisasi melalui perhatian terhadap suatu hal, cara bereaksi terhadap krisis, bagaimana berperilaku dalam memilih karyawan baru (Nelson dan Quick,1997). Senge (1996) dalam Johnson (2002) mendefinisikan pemimpin sebagai orang yang berkomitmen pada perubahan mendasar pada diri dan organisasi mereka.

Bennis (1994) dalam Johnson (2002) secara praktis membedakan pemimpin dengan manajer. Manajer adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan benar. Sementara pemimpin adalah orang yang melakukan pekerjaan yang benar.

Tanjung dan Hafidudhin (2003) mengemukakan ada beberapa kriteria pemimpin Islami yang sukses dalam sebuah organisasi. *Pertama*, ketika pemimpin dicintai oleh bawahannya. *Kedua*, pemimpin yang mampu menampung aspirasi bawahannya, selain dicintai, pemimpin yang baik juga dapat menerima kritik dari bawahannya. *Ketiga*, pemimpin selalu bermusyawarah, seorang pemimpin selain harus siap menerima dan mendapatkan taushiyah atau kritikan, pemimpin juga harus selalu bermusyawarah. *Keempat*, pemimpin tegas.

Tipe pemimpin dalam Islam tidak otoriter, melainkan tegas dan bermusyawarah serta dicintai. Terkait perencanaan dan pengelolaan sumberdaya manusia, baiknya mempertimbangkan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki untuk diberi tugas dan pekerjaan maka perlu direnungkan firman Allah SWT : *Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya* (QS al-Baqarah 2:286). Seperti dijelaskan oleh Djalaludin (2007) dalam Meldona (2009) bahwa pemimpin harus memahami bagaimana berinteraksi dengan orang-orang berbeda: pikiran, emosional, kecenderungan dan sebagainya. Tipe pemimpin turut menentukan efisiensi dan efektifitas suatu organisasi.

Tandjung dan Hafidhudin (2003) menentukan efisien dan efektifitas organisasi adalah *leader* dan manajer sekaligus menunjukkan kesatuan karena keduanya merupakan pemimpin. Selanjutnya juga dijelaskan ada kemampuan yang harus dimiliki manajer Islami (1) Mampu menggerakkan motivasi para bawahan dalam bekerja (2) mampu memberikan tugas kepada bawahan sesuai dengan keahlian masing-masing atau menempatkan orang pada tempat yang benar.(3) mampu memberikan *reward*, jika seseorang melaksanakan tugasnya dengan baik, seorang manajer memberikan reward (4) mampu memberikan contoh yang baik.

Kriteria pemimpin yang sukses terlihat dalam sebuah hadits : *Jika Allah bermaksud menjadikan pemimpin yang berhasil maka, Allah akan menjadikan para pembantunya itu orang-orang yang baik.*(H.R. Nasa'i). Yang dimaksud para pembantunya adalah orang-orang yang baik, jika pemimpin melakukan yang baik, maka bawahan akan mendukungnya, namun juga pemimpin melakukan tindakan yang tidak baik maka bawahan akan mengoreksinya. Dalam Pengembangan koperasi syariah seorang pemimpin harus menempatkan diri dan berpikir cara-cara bagaimana koperasi yang dipimpinnya maju dan karyawannya sejahtera. Dengan demikian kepemimpinannya dapat diukur dari indikator : 1) Aqidah, 2) Pengetahuan dan

wawasan luas, 3) Kecakapan manajerial, 4) Tabliq, 5) Istiqamah, 6) Amanah, 7) Fathonah, 8) Panutan/Tauladan, 9) Tegas, dan 10) Menampung aspirasi.

Gibson (1996) mengatakan bahwa motivasi merupakan konsep yang menjelaskan dalam memahami perilaku yang diamati atau motivasi merupakan dugaan. Para manajer lebih menyukai motivasi karyawan secara positif karena mereka menginginkan cara terbaik untuk menjalankan pekerjaan mereka. Peran motivasi dalam kinerja pada organisasi sangatlah penting. Pattigrew (1991) dalam Walton (1999) mengemukakan bahwa motivasi dapat merupakan faktor penting untuk kinerja perusahaan.

Bernadin dan Russell dalam Gomes (2002) memberi batasan mengenai performansi sebagai *"the record of outcomes produced on a specified job function or activity during, a specified time period"* (catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu). Sedangkan penilaian performansi adalah *" a way of measuring the contributions of individuals to their organization"*

Kinerja karyawan penting dilakukan penilaian atau evaluasi seperti dikatakan Mangkuprawira (2004) penilaian kinerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja karyawan dan akuntabilitas. Dalam dunia kompetitif global, perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi. Pada waktu yang sama para karyawan membutuhkan umpan balik tentang kinerja mereka sebagai petunjuk untuk mempersiapkan perilaku masa depan. Setiap kegiatan dalam manajemen syariah, diupayakan menjadi amal saleh bernilai abadi (kebaikan dunia dan akhirat). Tanjung dan Hafidhuddin (2003). Istilah amal saleh tidak semata-mata diartikan sebagai perbuatan yang baik, tetapi merupakan perbuatan yang baik yang dilandasi iman dengan beberapa persyaratan (1) Niat yang ikhlas karena

Allah (2) Tata cara pelaksanaannya sesuai dengan syariat (3) Dilakukan dengan penuh kesungguhan.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian survey yang menggunakan *Cross Sectional Survey*. Penelitian ini mengambil Malang Raya sebagai lokasi penelitian yang terbagi dalam tiga wilayah, yaitu : Kota Malang, Kabupaten Malang, dan Kota Batu. Populasi dari penelitian ini adalah pengelola Koperasi Syariah (BMT) yang terdiri dari manajemen dan karyawan pada lokasi penelitian. Sampel yang diperoleh dari populasi penelitian ini adalah sebanyak 118 orang yang selanjutnya dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini.

Teknik analisis data kuantitatif dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM), menggunakan program komputer AMOS 4.0. Keunggulan SEM karena kemampuannya menampilkan sebuah model komprehensif bersamaan dengan kemampuan mengkonfirmasi dimensi-dimensi dari sebuah konstruk atau faktor serta kemampuannya untuk mengukur pengaruh hubungan secara teoritis.

Temuan Penelitian dan Pembahasan

Setelah data diolah dalam persamaan SEM dengan menguji persamaan SEM, yakni seperti ditunjukkan dalam Tabel 19 di bawah ini

Tabel 1. Pengujian *Goodness of Fit Model Overall* Tahap Akhir

| <i>Goodness of Fit</i> | Hasil | Cut-off | Keterangan |
|------------------------|---------|---------|------------|
| Khi Kuadrat | 184,203 | Kecil | |
| P | 0,076 | >0.05 | Model Baik |
| RMSEA | 0,051 | ≤0.08 | Model Baik |
| GFI | 0,926 | ≥0,90 | Model Baik |
| AGFI | 0,908 | ≥0,90 | Model Baik |
| Khi Kuadrat/df | 1,307 | ≤2,00 | Model Baik |

Setelah melakukan proses penyesuaian dengan perlakuan data yang terdapat pada persamaan SEM tahap awal, maka diperoleh hasil yang ditunjukkan oleh Tabel 19 di atas bahwa model sudah memenuhi syarat dijadikan pendekatan persamaan penelitian ini dan dianalisis untuk mengetahui pengaruh tiap-tiap variabel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini hipotesis penelitian berupa hubungan antar variabel diuji dengan metode pendekatan pengujian hubungan secara parsial masing-masing jalur pengaruh secara langsung pada hasil analisis SEM. Yang selanjutnya adalah dengan metode pengujian pengaruh tidak langsung, dimana metode ini merupakan hasil ikutan dari uji pengaruh langsung. Pengujian ini melihat pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikatnya yang dinyatakan dengan pernyataan signifikan atas hubungan langsung antar variabel dalam penelitian ini yang ditunjukkan secara ringkas dalam Tabel 20 di bawah ini.

Tabel 2. Koefisien Path Pengaruh Langsung

| Variabel Independen | Variabel Dependen | Koefisien Jalur <i>Direct Effect</i> | | | Ket. |
|---------------------|-------------------|--------------------------------------|-------------|---------|------|
| | | Estimate | Standarized | p-value | |
| Kepemimpinan | Kinerja | 0,400 | 0,326 | 0,00 | Sig. |
| Motivasi | Kinerja | 0,460 | 0,391 | 0,00 | Sig. |

Dari hasil analisis hasil model pendekatan Tabel 2 di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan hubungan antar variabel dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

- Hipotesis I : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah (BMT)

Selanjutnya untuk hipotesis pengaruh indikator kepemimpinan terhadap indikator kinerja karyawan Koperasi Syariah (BMT) ditunjukkan pada Tabel 4.27, bahwa nilai standarized yang dihasilkan dari analisis SEM sebesar 0,326 dan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Sehingga dapat dikatakan hubungan antara kepemimpinan dan kinerja berpengaruh secara signifikan dan

selanjutnya dapat **diterima dan bersifat positif**.

- Hipotesis II : Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah (BMT)

Seperti halnya beberapa hipotesis di atas yang menunjukkan penerimaan hipotesis dan secara signifikan, maka hal ini terjadi juga pada hipotesis pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah (BMT) yang dihasilkan nilai pengaruh standarized sebesar 0,391 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Selanjutnya pengaruh antara variabel motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah (BMT) bersifat signifikan dan hubungan pengaruhnya dikatakan **diterima dan bersifat positif**.

Setelah memperoleh hasil hipotesis di atas maka hasil temuan penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Koperasi Syariah (BMT) di Malang Raya.
- 2) Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Koperasi Syariah (BMT) di Malang Raya.

Secara keseluruhan faktor pendukung variabel Kepemimpinan memiliki indikasi pengaruh yang kuat dan positif dan valid. Dimana faktor Aqidah ($X_{1.1}$) memiliki pengaruh ke variabel Kepemimpinan sebesar 0,849; dan faktor Pengetahuan dan wawasan luas ($X_{1.2}$) berpengaruh sebesar 0,896; kemudian faktor Kecakapan manajerial ($X_{1.3}$) berpengaruh sebesar 0,833. Selanjutnya faktor Tabligh ($X_{1.4}$) memiliki pengaruh sebesar 0,913; kemudian faktor Istiqomah ($X_{1.5}$) memberikan pengaruh sebesar 0,890; faktor Amanah ($X_{1.6}$) berpengaruh sebesar 0,898; lalu faktor Fathanah ($X_{1.7}$) berpengaruh sebesar 0,900; faktor Panutan/Tauladan ($X_{1.8}$) memiliki pengaruh sebesar 0,919; dan faktor Tegas ($X_{1.9}$) berpengaruh sebesar 0,892; serta faktor Menampung Aspirasi ($X_{1.10}$)

memberikan pengaruh terhadap variabel Kepemimpinan sebesar 0,841.

Dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan beserta faktor pendukungnya dari hasil penelitian ditemukan bahwa faktor pendukung sangat berpengaruh kuat dalam membentuk variabel Kepemimpinan. Hal ini juga ditunjukkan pada model persamaan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan memberikan pengaruh kepada variabel Kinerja karyawan sebesar 0,326.

Variabel Motivasi kerja memiliki faktor pendukung yang membentuknya dan pada model persamaan, dengan faktor pembentuknya memiliki pengaruh sebesar, Kebutuhan sendiri dan keluarga ($X_{2.1}$) : 0,701; Kebutuhan ibadah ($X_{2.2}$) : 0,786; Mengembangkan diri ($X_{2.3}$) : 0,823; Penempatan karyawan sesuai kemampuan/keahlian ($X_{2.4}$) : 0,782; Kebutuhan partisipasi time ($X_{2.5}$) : 0,871; Adanya pengakuan ($X_{2.6}$) : 0,836; Reward ($X_{2.7}$) : 0,926; Hukuman ($X_{2.8}$) : 0,825; dan Perasaan tenang karyawan ($X_{2.9}$) : 0,663.

Variabel Kinerja sebagai variabel endogen atau terikat, dimana terdapat 2 (dua) variabel eksogen / bebas yang mempengaruhinya, yaitu : variabel Kepemimpinan (X_1), dan variabel Motivasi kerja karyawan (X_2). Sebelum membahas pengaruh keduanya pada bagian selanjutnya pada bab ini variabel Kinerja memiliki faktor pendorong yang membentuk variabel tersebut, yang memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja sebesar 0,889; kemudian faktor Kuantitas Hasil ($Y_{1.2}$) berpengaruh sebesar 0,939; lalu faktor Ketepatan Waktu ($Y_{1.3}$) berpengaruh sebesar 0,920, dan faktor) Sikap dan Perilaku karyawan ($Y_{1.4}$) memberikan pengaruh pada variabel Kinerja sebesar 0,895. Dimana dari masing-masing faktor memberikan pengaruh dari setiap 1 (satu) satuan terhadap variabel Kinerja

Analisis pengaruh antar variabel adalah bagian rangkaian pembahasan pada bab ini akan dibagi dalam dua bagian, dimana kedua bagian tersebut berdasar atas

Hipotesis dan model persamaan penelitian ini pada bagian sebelumnya di atas.

Hubungan Pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Syariah (BMT)

Selanjutnya hubungan pengaruh antara variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan dapat dinilai sebesar 0,326 seperti ditunjukkan pada Tabel 18 di atas. Dan tingkat *p-value* ditunjukkan dengan angka 0,00 sehingga nilai pengaruh dan *p-value* menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan signifikan dan bersifat positif, selanjutnya variabel Kepemimpinan dapat dijadikan salah satu variabel dalam model persamaan pada model persamaan ini.

Gaya kepemimpinan transformasional yang bercirikan karismatik yaitu memberikan inspirasi dan menstimulasi para karyawannya dengan ide yang memungkinkan mampu melakukan tugas dengan usaha yang luar biasa. Penelitian yang dilakukan Bass (1990) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan usaha yang dilakukan para anak buah antara dua kelompok yang dipimpin oleh pemimpin dengan gaya transformasional dan transaksional.

Hubungan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Syariah (BMT) di Malang Raya

Pengaruh variabel ini terhadap variabel endogen (variabel Kinerja karyawan) sebesar 0,391 dengan tingkat *p-value* sebesar 0,00 sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel Motivasi kerja terhadap variabel Kinerja karyawan bersifat positif dan signifikan. Hal ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Fauziah Salleh *et.al.*, penelitian tersebut dimuat dalam Journal of Business and Social Sciences Vol.4 No.1, 4th April 2011. Dalam sebuah tulisan berjudul “*The Effect of Motivation on Job Performance of State Government Employees in Malaysia*”, meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja 50 orang pegawai pemerintahan di tiga

negara bagian timur Malaysia sebagai sampel.

Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berafiliasi atau bekerjasama yang berhubungan atau berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini mengindikasikan bahwa para pegawai pemerintah yang memiliki motivasi berafiliasi seperti menyepakati atau memahami perasaan dan pendapat rekan atau bawahannya selanjutnya akan bekerja keras untuk kesepakatan atau persetujuan dari bawahan dan rekan (Boyatzis, 1972). Penelitian ini menunjukkan bahwa orang yang memiliki motivasi berafiliasi yang tinggi besar kemungkinan menjadi pegawai yang sempurna (www.ijbssnet.com).

Hubungan Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Syariah (BMT) di Malang Raya

Setelah membahas pengaruh masing-masing variabel eksogen/bebas yakni : Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi (X_2) terhadap variabel eksogen/terikat yaitu Kinerja (Y) secara serentak dapat digambarkan dalam suatu model persamaan, maka dapat diambil kesimpulan dalam bentuk model persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0,326 X_1 + 0,391 X_2$$

Dari persamaan di atas hubungan pengaruh antara variabel bebas (Kepemimpinan, dan Motivasi kerja) ditunjukkan dalam bentuk angka secara positif dan signifikan mempengaruhi variabel terikatnya (Kinerja karyawan) pada penelitian ini. Sehingga keseluruhan variabel bebas dalam penelitian ini dapat dikatakan sebagai variabel utama yang mampu memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Syariah (BMT) di Malang Raya.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian pada bab terdahulu, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah (BMT) di Malang Raya. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan melalui : aqidah yang baik, pengetahuan dan wawasan luas, memiliki kecakapan manajerial, tabligh, istiqamah, amanah, fathanah, panutan atau teladan, tegas, dan menampung aspirasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan terdiri dari: kualitas hasil, kuantitas hasil, ketepatan waktu, sikap, dan perilaku karyawan Koperasi Syariah (BMT) di Malang Raya.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah (BMT) di Malang Raya. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan antara lain : kebutuhan sendiri dan keluarga, kebutuhan ibadah, mengembangkan diri, menempatkan karyawan sesuai kemampuan, kebutuhan partisipasi kelompok, kebutuhan pengakuan, *reward*, hukuman, dan perasaan aman dan tenang memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, meliputi : kualitas hasil, kuantitas hasil, ketepatan waktu, sikap, dan perilaku karyawan Koperasi Syariah (BMT) di Malang Raya.

Daftar Pustaka

- Bakhri, Saiful, 2004, *Kebangkitan Ekonomi Syariah di Pesantren, Belajar dari Pengalaman Sidogiri*, Pasuruan, Penerbit Cipta Pustaka Utama.
- Bashith, Abdul. 2008. *Islam dan Manajemen Koperasi*, Malang, Penerbit UIN-Maliki Malang Press.
- Dessler, Gary, 2000, *Human Resources Management*, Eight Edition, New Jersey, Prentice Hall Inc.
- Goleman, Danil. 2000, *Leadership That Gets Results*, USA, Harvard Business Review.
- Hafidudin, D, 2003. *Manajemen Syariah dan Praktek*, Jakarta Penerbit Gema Insani.
- Harmaizu, Z., 2007, *Menggali Potensi Wirausaha*, Jakarta, Dian Anugerah Perkasa.
- Hasan, Ali, 2009, *Manajemen Bisnis Syariah*, Yogyakarta, Penerbit Pustaka Pelajar.
- Jabnoun, N. 2003. Islam and Management. *Journal of Economic and Management Voulme 11 No 1 The International Islamic University Malaysia*
- John E. Barbuto JR, 2005, *Motivation and Transaction, Charismatic and Transformational Leadership*, AABI/Inform Global.
- Junaid, Wali. 2004. *The Islamic Concept Of Leadership And Its Application In The Sakkwato*. Caliphate. Departemen of Arabic Usmanu Danfodiyo
- Luthan, Fred and Davies RV Tim, 2002, *Organizational Behavior*, ten edition, New York, Mc Graw Hill. Inc.
- Mangkunegoro, AP, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Penerbit PT. Remaja Rosda Karya.
- Martiriette, Cecil V, 2002, *Learning Organization and Leadership Style An Applied Research Project, Submitted to the National Fire Academy an Part of the Executive Fire Officer Program*.
- Matthews, Tlemsani 2000. *Ethical banking: The Islamic View*. London, Klingston University Kingston Hill.
- Meldona, 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perspektif Integratif*, Malang, Penerbit UIN-Malang Press.
- Nasikh M 2008, *Pengaruh Atribusi Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan di STIE Indonesia Malang*, Malang, *Jurnal Akademika Volume 6 No 1 Februari 2008*.

- Ranupandoyo & Husnan, 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi 4, Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Rao, P, Y.V.2005. *Motivation Model for Improving Productivity in a Manufacturing Unit a Success Story*. International Journal of Productivity Performance Management Volume 55 no 5 pp 430-436
- Robbins SR, 2001, *Perilaku Organisasi* Jilid I dan II. Konsep Konhevensi dan Aplikasi, Terjemahan, Jakarta, Penerbit PT. Prenhalindo.
- Tanjung dan Hafidhudin, 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Jakarta, Penerbit Gema Insani.
- Tasmara, Toto, 2006, *Spiritual Centered Leadership (Kepemimpinan Berbasis Spiritual)*, Jakarta, Penerbit Gema Insani.