

MODEL PENINGKATAN KINERJA GURU SMK NEGERI 1 BAWEN

Sri Supratni

Heru Sulisty

Universitas Sultan Agung Semarang

heru @unissula.ac.id

ABSTRACT

Human resources is a very important factor as a driver in the face of global current era. The competitiveness of an organization depends on human resources owned. Particularly associated with either organization and organizational commitment of teacher performance. This study aims to analyze the performance of the teachers SMK Negeri I Bawen Semarang District. Variables used in this study is to use a variable of transformational leadership and work ethic of Islam. Transformational leadership and the Islamic work ethic serves as the independent variable in analyzing the performance of teachers of SMK Negeri I Bawen Semarang District. In addition to these two variables, there are still other variables used in this research that organizational commitment variable that serves as an intervening variable. This research use sensus method with a number of respondents as much as 78 teachers at SMK Negeri I Bawen Semarang District. Teknik of data analysis used in this study using data analysis techniques using the struktural equation model Smart PLS (Partial Least Squere). The results of this study indicate that transformational leadership variables and the Islamic work ethic has a positive and significant influence on organizational commitment. Variable transformational leadership, Islamic work ethic and organizational commitment showed positive and significant impact on the performance of teachers.

Keywords : *Transformational leadership, Islamic work ethic, organizational Commitment and teacher performance.*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu dari sekian model kepemimpinan. Oleh Bass (1985, 1996 dalam Yulk 2007) dijelaskan bahwa dalam kepemimpinan tersebut para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin baik daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Faktor-faktor kepemimpinan transformasional dicakup dalam *charismatic leadership, intellectual stimulation dan individualized consideration*. Kelebihan kepemimpinan transformasional adalah dapat ditemukan dalam organisasi apapun pada tingkat apapun dan jenis

kepemimpinan ini secara universal relevan bagi semua jenis situasi. Bahkan love dan sivasubra maniam (1996) telah melakukan analisa meta dari 39 studi dan menemukan bahwa tiga perilaku pemimpin transformasional tersebut berhubungan dengan efektifitas kepemimpinan dalam berbagai studi. Yulk (2006) mengemukakan bahwa seorang pemimpin yang memiliki kapabilitas kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat membangun kepercayaan karyawan kepada pemimpinannya. Podsakoff *et al.* (1990) mengemukakan bahwa secara tidak langsung, gaya kepemimpinan transformasional dimediasi

oleh kepercayaan dari karyawannya untuk mencapai tujuan bersama.

Selain faktor kepemimpinan, etos kerja Islami merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja. Etos kerja merupakan pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja. Etos kerja non islami terpancar dari sikap hidup mendasar terhadap kerja yang dibentuk melalui akal dan atau pandangan hidup atau nilai-nilai yang diyakini. Sementara etos kerja islami terpancar dari sistem keimanan atau aqidah islami berkenaan dengan kerja yang terbentuk dari wahyu dan akal. Dengan demikian etos kerja islami dapat meningkatkan kinerja bila kerja merupakan penjabaran aqidah, kerja dilandasi ilmu, kerja dengan meneladani sifat-sifat illahi. Karakteristik etos kerja islami sama dengan etos kerja tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Yousep (2000) menunjukkan bahwa etos kerja islami mampu memediasi secara langsung antara komitmen organisasi dan sikap terhadap perubahan.

Komitmen organisasional sangat terkait dengan peningkatan kinerja individu maupun kinerja organisasi. Komitmen merupakan suatu keyakinan yang menjadi pengikat seseorang dengan sesuatu yang dimulai dari proses identifikasi yang kuat, serta menghasilkan usaha dan energi yang besar untuk mendukung apa yang diyakini tersebut. Komitmen organisasi merupakan usaha mengidentifikasi diri dalam organisasi dan berharap tetap menjadi anggota organisasi (Robbins, 2001). Brown and Gaylor (2002) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu proses yang berjalan dimana para karyawan dapat mengekspresikan kepedulian mereka pada organisasi dalam bentuk kesuksesan dan prestasi yang tinggi. Membangun komitmen organisasi berdampak positif terhadap perilaku pegawai, yang dapat memperbaiki kinerja baik karyawan maupun organisasi.

Dinamika kerja di SMK Negeri 1 Bawen Kabupaten Semarang dalam menghasilkan siswa tamatan yang berkuantitas dan

berkualitas memerlukan efektifitas kerja tim. Berdasarkan hasil Alat Penilaian Kinerja Guru (APKG) baik melalui APKG I maupun APKG II, kondisi kinerja para Guru SMK Negeri 1 Bawen Kabupaten Semarang selama ini menunjukkan kinerja yang tidak stabil bahkan terjadi penurunan, sehingga hal ini dapat mengkhawatirkan, karena dapat mempengaruhi tingkat kepercayaan masyarakat kepada SMK Negeri 1 Bawen Kabupaten Semarang. Dari 2 (dua) tahun terakhir, jumlah calon siswa yang berminat untuk mendaftarkan diri ke SMK Negeri 1 Bawen sangatlah meningkat. Hal ini perlu diimbangi dengan kinerja guru yang baik, sehingga mampu meningkatkan daya saing SMK Negeri 1 Bawen Kabupaten Semarang sebagai salah satu sekolah sesuai standar ISO. Penelitian ini berusaha menguji lebih jauh pentingnya kepemimpinan transformasional dan etos kerja islami dalam meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass (1998) dalam Swandari (2003) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu (Yukl, 2001). Sedangkan menurut O'Leary (2001) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui *status quo* atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap komitmen, terutama dalam memobilisasi kemitraan dalam suatu organisasi yang mengalami perubahan (Noel M. Tichy and David O. Ulrich, 1984). Komponen dari kepemimpinan transformasional pertamakali dikemukakan oleh Burns yang kemudian dikembangkan oleh Bass and Avolio terdiri atas empat

dimensi kepemimpinan yaitu: *idealized influence* (kharisma), *inspirational motivation* (motivasi inspiratif), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individual consideration* (konsiderasi yang bersifat individual). Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mencakup upaya perubahan terhadap bawahan untuk berbuat lebih positif atau lebih baik dari yang biasa dikerjakan yang berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja. Keberhasilan perilaku pemimpin transformasional dapat diukur melalui sudut pandang penerimaan dan keyakinan bawahan.

Etos Kerja Islami

Menurut Ali (2005) etos kerja Islami adalah suatu orientasi yang mempunyai suatu pengaruh luar biasa pada orang-orang Islam dan organisasinya. Etos kerja Islami dibangun oleh empat pilar yaitu usaha, kompetisi, ketransparanan, dan perilaku moral yang bertanggung jawab dalam bekerja. Menurut Yousef (2000) etos kerja Islami memandang bekerja adalah sebuah kebajikan, bekerja dilakukan dengan kerjasama dan konsultasi merupakan cara untuk mengatasi masalah dan mengurangi kekeliruan dalam bekerja. Hubungan sosial di tempat kerja dapat terjalin dengan menjaga keseimbangan antara kebutuhan individu dengan kebutuhan kelompok.

Identifikasi tentang Etos Kerja Islami pertama kali dikemukakan oleh Ali (1985). Penelitian yang dilakukan Ali (1985) menemukan 46 pernyataan yang mencerminkan etos kerja Islami. Selanjutnya, penelitian tentang Etos Kerja Islami dikembangkan oleh Yousef (2000) menggunakan 17 pernyataan yang dikembangkan oleh Ali (1985). Dari hasil

pengembangan melalui analisis faktor berdasarkan skala yang dibuat oleh Ali tentang Etos Kerja Islami. Etos Kerja Islami memiliki tiga dimensi utama, yaitu kewajiban-kewajiban Individu dan Organisasi (*Personal and Organizational Obligations*). Investasi dan keuntungan yang didapat oleh individu (*Personal investment and Dividends*) serta usaha dan tercapainya tujuan-tujuan individu (*Personal Effort and Achievement*).

Dimensi etos kerja Islami kewajiban-kewajiban individu dan organisasi (*Personal and Organizational Obligations*) adalah sikap mental atau cara diri seorang muslim dalam memandang, mempersepsi, menghayati dan menghargai sebuah nilai kerja yang dilakukannya merupakan sebuah kewajiban, baik selaku individu maupun selaku anggota organisasi. Dimensi ini sangat terkait erat dengan tingkat keyakinan seorang muslim terhadap kebenaran ajaran agama Islam yang dianutnya yang menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukannya senantiasa dimaknai sebagai bentuk ibadah. Dimensi etos kerja Islami investasi dan keuntungan-keuntungan yang didapat oleh individu (*Personal Investment and Dividends*) adalah sikap mental atau cara diri seorang muslim dalam memandang, mempersepsi, menghayati dan menghargai sebuah nilai kerja yang dilakukannya merupakan investasi dan oleh karena itu akan mendatangkan hasil yang bernilai bagi dirinya sendiri. Dimensi etos kerja Islami yang terakhir adalah usaha dan tercapainya tujuan-tujuan individu (*Personal Effort and Achievement*). Dimensi ini memiliki pengertian sebagai sebuah sikap mental atau cara diri seorang muslim dalam memandang, mempersepsi, menghayati dan menghargai sebuah nilai kerja yang dilakukannya merupakan rangkaian dari usaha yang harus diwujudkan agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Komitmen Organisasi

Menurut Robbin (2000) komitmen merupakan usaha mengidentifikasi diri

dan melibatkan diri dalam organisasi dan berharap tetap menjadi anggota organisasi. Luthan (1995) mengidentifikasi komitmen menjadi tiga yaitu: suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota berbagai organisasi, keinginan untuk usaha lebih keras atas nama organisasi, kepercayaan dan tujuan organisasi.

Komitmen menurut Allen *and* Mayer (1990), ada tiga komponen dalam komitmen yaitu: 1. *Effective* yakni menunjukkan keinginan karyawan untuk melibatkan diri dan mengidentifikasi diri dengan organisasi karena adanya kesesuaian nilai-nilai dalam organisasi. 2. *Continuance* yakni komitmen yang timbul karena ada kekhawatiran terhadap kehilangan manfaat yang biasa diperoleh dari organisasi. 3. *Normative* yakni komitmen yang muncul karena karyawan merasa berkewajiban untuk tinggal dalam organisasi.

Mowday (1982) mendefinisikan komitmen kerja sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja. Sementara Mitchell (1982) memandang komitmen kerja sebagai suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup, dan pekerjaan memberikan status bagi individu. Selanjutnya Steers *and* Porter (1983) mengemukakan adanya tiga karakteristik yang bisa digunakan sebagai pedoman komitmen kerja, yaitu adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi kerja, terdapatnya keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota organisasi tersebut serta adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian eksploratori yang dilakukan Behling *and* Mc Fillen (1996) menunjukkan bahwa dalam kepemimpinan transformasional, perilaku pemimpin yang terdiri dari *displays empathy, dramatizes the leader's image, assures followers of*

competency, dan *provides opportunities to experience success* akan mempengaruhi keyakinan bawahan (terdiri dari *inspiration, awe* dan *empowerment*). Beberapa riset empirik tentang kepemimpinan telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Nowack (2004) mengkaji pengaruh efektifitas praktek kepemimpinan terhadap kesehatan psikologis pegawai (*psychologically healthy workplace*) meliputi kepuasan kerja, stress, dan retensi menyimpulkan bahwa pegawai yang menilai atasannya memiliki praktek kepemimpinan buruk menyebabkan pegawai memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk keluar dari organisasi, kepuasan kerja rendah, stress, dan komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan Rokhman dan Harsono (2002) tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepemimpinan transaksional pada komitmen organisasi dan kepuasan bawahan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan tambahan efek kepemimpinan transaksional dalam memprediksi komitmen dan kepuasan bawahan.

Penelitian yang dilakukan Daniel (2003) tentang pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di perusahaan multinasional telekomunikasi menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara empat kerangka kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan Lo, Ramayah, Min *and* Songan (2010) tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen *afektif, continuan* dan *normatif* menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan komitmen *afektif, continuan dan normatif*.

Penelitian lainnya tentang etos kerja namun dengan *setting religius* yang berbeda dilakukan oleh Yousef (2000) yang meneliti tentang hubungan antara etos kerja islami dan sikap terhadap perubahan organisasi yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

Dengan menggunakan identifikasi etos kerja islami yang dikembangkan oleh Ali (1996), Yousef menemukan bahwa etos kerja islami memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen dan sikap terhadap perubahan organisasi. Penelitian yang dilakukan Yousef (2001) yang menguji tentang etos kerja islami sebagai moderator hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja serta menguji dampak budaya nasional sebagai variabel moderating hubungan antara etos kerja Islam dengan Kepuasan Kerja menyimpulkan bahwa Etos kerja Islam berhubungan langsung dengan komitmen organisasi. Etos kerja Islam berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Etos kerja Islam memoderate hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Budaya nasional tidak memoderate hubungan antara etos kerja Islam dan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan Putti *et al.* (1989) tentang hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi di Asia menyimpulkan bahwa terdapat dua dimensi mayor etos kerja yang dinamakan intrinsik dan ekstrinsik yang diturunkan dari faktor analisis skala Wollack *et al Scale*. Hasil analisis menyarankan bahwa etos kerja intrinsik lebih memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen organisasi dibanding etos kerja ekstrinsik. Oliver (1990) juga menguji pengaruh etos kerja karyawan terhadap komitmen organisasi perusahaan di Inggris menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Karyawan yang memiliki etos yang kuat relatif memiliki komitmen tinggi.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dimuskasikan hipotesis sebagai berikut:

- H1:** Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi
- H2:** Etos kerja islami berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Kinerja Guru

Kinerja (*performance*) dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau “*the degree of accomplishment*” (Byars, 1981). Menurut Gibson *et al.* (1996), kinerja (*performance*) adalah hasil yang signifikan dari perilaku. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran (Schuler, 1996). Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerjasama sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang. Berdasarkan penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Mas’ud (2004) mengemukakan bahwa indikator kepemimpinan transformasional yang mengacu kepada kuesioner gaya kepemimpinan transformasional Behling, Orlando dan James M. McFillen (1996) mencakup inspirasi, pemberdayaan, peluang untuk sukses dan keyakinan. Penelitian yang dilakukan Hennesey (1998) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan Koene, *et al.*, (2002), menguji gaya kepemimpinan yang berbeda terhadap dua pengukuran kinerja finansial dan tiga iklim organisasi pada 50 toko supermarket di Netherlands. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan lokal berpengaruh terhadap kinerja finansial dan iklim organisasi. Kepemimpinan kharismatik dan perilaku konsideransi mempunyai dampak terhadap iklim dan kinerja finansial. Kepemimpinan yang berorientasi tugas tidak mempunyai dampak terhadap kinerja finansial atau iklim organisasi, di toko besar maupun kecil. Penelitian yang dilakukan Brodbeck, *et al.*, (2002) tentang kepemimpinan di Jerman

menyimpulkan bahwa pemimpin yang efektif memiliki ciri orientasi terhadap kinerja yang tinggi, rendah hubungan, rendah proteksi diri, rendah orientasi terhadap tim, tinggi orientasi terhadap otonomi, dan tinggi orientasi pada partisipasi. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang berorientasi tinggi pada struktur inisiasi, dan orientasi rendah pada hubungan.

Penelitian yang dilakukan *Kumar and Rose* (2008) yang menguji hubungan antara etos kerja islami dan kapabilitas inovasi sektor publik malaysia menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara indeks etos kerja islami dan kapabilitas inovasi. Seluruh indikator kapabilitas inovasi memiliki korelasi yang signifikan terhadap etos kerja islami. Keberhasilan penerapan nilai-nilai etos kerja islami di Malaysia karena kesadaran akan pentingnya keadilan dan keterbukaan di tempat kerja. Studi yang dilakukan *McNeese and Smith* (1996) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu penilaian yang dilakukan oleh *Thomas Praptadi* (2009) yang menghasilkan kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi komitmen organisasi pegawai maka kinerja pegawainya akan mengalami peningkatan. Penelitian yang dilakukan *Chait* (1998) tentang komitmen pekerjaan, menyimpulkan bahwa inti dari semua organisasi memerlukan komitmen orang-orang dan organisasi tergantung pada komitmen organisasi dari para karyawannya. *Chait* (1998) juga menyimpulkan bahwa hubungan antara komitmen dan hasil organisasi kecil. Penelitian yang dilakukan (*Abbot et al*, 2005. *Kristof-Brown et al*. 2005) mengidentifikasi bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan meningkatkan nilai organisasinya dan bahwa kemudian karyawan akan tetap bekerja pada organisasinya (*Van Vianen*,

2000). Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dimuskasikan hipotesis sebagai berikut:

- H3:** Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru.
- H4:** Etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja guru.
- H5:** Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah guru-guru SMK Negeri I Bawen Kabupaten Semarang yang berjumlah 82 orang. Mengingat sedikitnya jumlah populasi, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling sensus. Teknik ini dapat dilakukan apabila jumlah populasi di bawah 100 orang (*Arikunto*, 1996). Teknik sampling sensus berarti seluruh populasi disajikan sebagai sampel dalam penelitian, sehingga didalam melakukan penelitian seluruh populasi diberikan kuesioner. Akan tetapi dari 82 kuesioner yang dibagikan hanya 78 kuesioner saja yang kembali dan layak untuk dilakukan penelitian. Dari jumlah tersebut, penelitian ini dikategorikan masih sangat layak untuk dilakukan karena *respon rate* yang didapat sudah 95%. Adapun sumber data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua sumber data yaitu data primer dengan penyebaran kuisisioner kepada responden dan data sekunder yang berasal dari literatur yang berhubungan dengan obyek penelitian di SMK Negeri I Bawen Kabupaten Semarang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang terdiri dari 17 pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka untuk tiap variabel dan metode wawancara. Variabel budaya organisasi, variabel kepuasan kerja, variabel komitmen organisasi masing-masing diukur dengan menggunakan 4 indikator, variabel perilaku inovatif diukur menggunakan 5 indikator dengan skala likert 1 sangat tidak setuju sampai dengan 5 sangat setuju Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier

berganda dengan *software SmartPLS*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil deskripsi jenis kelamin responden menunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu 36 responden (46%) dibandingkan dengan responden perempuan sebanyak 42 orang (54%). Ditinjau dari sisi umur mayoritas usia guru-guru SMK Negeri Bawen Kabupaten Semarang berada dalam kelompok umur 31–40 tahun yaitu sebanyak 31 responden (40%), berikutnya adalah kelompok umur >51 tahun sebanyak 20 orang (26%), <30 tahun sebanyak 15 orang (19%), kelompok usia 41-50 tahun sebanyak 12 orang (15%). Dilihat dari tingkat pendidikan mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 69 orang (88%) sedangkan S2 sebanyak 4 orang (5%), D3 sebanyak 5 orang (6%) dan dalam penelitian ini tidak terdapat responden yang memiliki pendidikan SMU/SMK. Dilihat dari masa kerja, guru-guru SMK Negeri I Bawen Kabupaten Semarang memiliki masa kerja yang beragam tersebar secara merata dari masing-masing kelompok interval, masa kerja <5 tahun sebanyak 14 orang (18%), masa kerja 6-10 tahun sebanyak 18 orang (23%), masa kerja 11-20 tahun sebanyak 22 orang (28%) dan masa kerja >21 tahun sebanyak 24 responden (31%).

Deskripsi Variabel

Nilai mean jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan transformasional secara rinci dapat dilihat dari nilai mean per indikatornya. Nilai mean indikator kepercayaan (X1.1) 3,85 berada dalam kelas interval kategori tinggi. Artinya pimpinan memberikan kepercayaan kepada bawahan berkaitan dengan kegiatan dan tupoksinya. Nilai mean indikator pemahaman nilai (X1.2) 3,87 berada dalam kelas interval kategori tinggi. Artinya pemimpin mempunyai pemahaman nilai terhadap nilai-nilai yang dianut bawahannya dengan memahami etika dan norma serta mau menerima input. Nilai

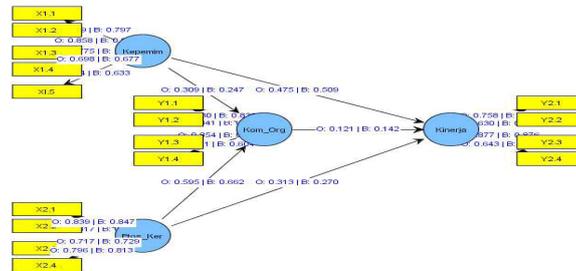
mean indikator penyampaian misi (X1.3) 3,95 berada dalam kelas interval kategori tinggi. Artinya pimpinan cukup mampu menyampaikan misi kepada bawahannya diantaranya dengan selalu mengajak diskusi dan memberikan arahan kepada bawahannya. Nilai mean indikator peluang sukses (X1.4) 4,03 berada dalam kelas interval kategori sedang. Artinya pimpinan mampu menetapkan tujuan yang akan dicapai dengan cara selalu melaksanakan apa yang menjadi visi dan misi organisasi. Nilai mean indikator peluang sukses (X1.5) 3,85 berada dalam kelas interval kategori tinggi. Artinya pimpinan memberikan peluang kepada bawahan untuk meraih sukses dengan cara meningkatkan sumber daya manusia sesuai potensi masing-masing guru untuk menunjang karier mereka.

Nilai mean jawaban responden terhadap variabel etos kerja islami secara rinci dapat dilihat dari nilai mean per indikatornya. Nilai mean indikator kerjasama (X2.1) 4,14 berada dalam kelas interval kategori tinggi. Artinya Guru-guru SMK Negeri I Bawen selalu melakukan kerjasama dalam melaksanakan tugasnya. Nilai mean indikator dedikasi (X2.2) 4,17 berada dalam kelas interval kategori tinggi. Artinya guru-guru melaksanakan tugasnya dengan semangat tinggi dengan didasarkan pada nilai-nilai ibadah. Nilai mean manfaat dalam bekerja (X2.3) 4,15 berada dalam kelas interval kategori tinggi. Artinya guru-guru didalam bekerja dapat memberikan manfaat baik kepada individu maupun untuk organisasi. Nilai mean indikator kreatifitas (X2.4) 4,00 berada dalam kelas interval kategori tinggi. Artinya guru-guru memberikan kreatifitas didalam organisasi dengan cara selalu berpartisipasi didalam melakukan kegiatan demi kemajuan organisasi.

Nilai mean jawaban responden terhadap variabel komitmen organisasi secara rinci dapat dilihat dari nilai mean per indikatornya. Nilai mean indikator bahagia bekerja dalam hidup untuk organisasi (Y1.1) 4,04 berada dalam kelas

interval kategori tinggi. Artinya guru-guru melakukan pekerjaannya dengan rasa bahagia sehingga mampu melaksanakan tugas secara optimal dan penuh dedikasi untuk membawa citra baik organisasi. Nilai mean indikator bahagia bekerja dalam hidup untuk organisasi (Y1.2) 4,04 berada dalam kelas interval kategori tinggi. Artinya guru-guru memiliki ikatan emosional yang tinggi terhadap organisasi yang tercermin didalam sikap selalu berusaha memajukan organisasi dengan cara berusaha meraih prestasi baik di bidang akademisi maupun non akademisi. Nilai mean indikator bekerja dalam organisasi merupakan kebutuhan dan keinginan (Y1.3) 4,04 berada dalam kelas interval kategori tinggi. Artinya guru-guru

mean indikator menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Y2.2) 4,06 berada dalam kelas interval kategori tinggi. Artinya guru-guru dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Nilai mean indikator hasil pekerjaan sesuai dengan harapan (Y2.3) 3,81 berada dalam kelas interval kategori tinggi. Artinya guru-guru mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan harapan sesuai dengan target pencapaian hasil. Nilai mean indikator efisien (Y2.4) 3,94 berada dalam kelas interval kategori tinggi. Artinya guru-guru melaksanakan tugasnya sesuai dengan rencana kegiatan pembelajaran yang telah tersusun dan terarah sesuai dengan yang direncanakan.



Gambar 1
HASIL PLS

menjadikan pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Nilai mean indikator tetap bekerja dalam organisasi (Y1.4) 3,91 berada dalam kelas interval kategori tinggi. Artinya guru-guru tidak memiliki keinginan untuk pindah dari organisasinya, kecuali untuk kepentingan promosi jabatan maupun dipindah tugaskan oleh pemerintah karena guru sebagai pegawai negeri merupakan abdi negara.

Nilai mean jawaban responden terhadap variabel kinerja guru secara rinci dapat dilihat dari nilai mean per indikatornya. Nilai mean indikator memiliki kontribusi (Y2.1) 3,94 berada dalam kelas interval kategori tinggi. Artinya guru-guru ikut serta memajukan organisasi sesuai dengan standar ISO dan berusaha mencapai sekolah berstandar internasional. Nilai

Model Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data, nampak pada Gambar 1 nilai pengaruh langsung antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru memiliki koefisien jalur sebesar 0,475. Sedangkan nilai pengaruh tidak langsung antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi memiliki koefisien jalur sebesar $0,309 \times 0,121 = 0,037$. Dengan membandingkan kedua nilai tersebut dapat dibuktikan bahwa pengaruh langsung variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru melalui komitmen

organisasi. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional langsung mempengaruhi kinerja guru tanpa mempengaruhi komitmen organisasi.

Pengaruh langsung antara variabel etos kerja islami terhadap kinerja guru memiliki koefisien jalur sebesar 0,313. Sedangkan nilai pengaruh tidak langsung antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap

organisasi t-statistik (4,311) > t-tabel (1,671), kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan t-statistik (3,581) > t-tabel (1,671). Etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan t-statistik (2,151) > t-tabel (1,671). Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan t-statistik (2,119)

Tabel 2
UJI HIPOTESIS

	<i>original sample estimate</i>	<i>Mean of subsamples</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>T-Statistic</i>
Kepemimn- > Kom_Org	0.309	0.247	0.137	2.256
Etos_Ker - > Kom_Org	0.595	0.662	0.138	4.311
Kepemim - > Kinerja	0.475	0.509	0.133	3.581
Etos_Ker - > Kinerja	0.313	0.270	0.145	2.151
Kom_Org - > Kinerja	0.121	0.142	0.057	2.119

Sumber : data primer yang diolah, 2011

kinerja guru melalui komitmen organisasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,595 X 0,121 = 0,072. Dengan membandingkan kedua nilai tersebut dapat dibuktikan bahwa pengaruh langsung variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional langsung mempengaruhi kinerja guru tanpa mempengaruhi komitmen organisasi.

Komitmen organisasi terhadap kinerja guru memiliki pengaruh langsung namun tidak memiliki pengaruh tidak langsung. Adapun pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja guru memiliki koefisien jalur sebesar 0,121.

Uji Hipotesis

Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan t-statistik (2,256) > t-tabel (1,671). Etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap komitmen

> t-tabel (1,671). Hal ini nampak pada tabel 2 berikut ini.

Pembahasan

Hasil olah data menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Daniel (2003), Muchiri (2002) dan Lo, Ramayah, Min and Songan (2010). Penelitian yang dilakukan Daniel (2003) tentang pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi perusahaan multinasional telekomunikasi menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara empat kerangka kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Muchiri (2002) tentang efek gaya kepemimpinan pada perilaku anggota organisasi dan komitmen di perusahaan kereta api Indonesia di Yogyakarta menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional positif dan signifikan menjelaskan perilaku anggota organisasi. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku anggota

organisasi. Penelitian Lo, Ramayah, Min and Songan (2010) tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen afektif, kontinuan dan normatif menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan komitmen afektif, kontinuan dan normatif.

Hasil olah data menunjukkan bahwa etos kerja islami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2000), Yousef (2001) dan Bakhri (2003). Berdasarkan penelitian Yousef (2000) yang meneliti hubungan antara etos kerja islami dan sikap terhadap perubahan organisasi yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Dengan menggunakan identifikasi etos kerja islami. Penelitian lain dari Yousef (2001) menguji tentang etos kerja islami sebagai moderator hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dan menyimpulkan etos kerja islami berhubungan langsung dengan komitmen organisasi serta berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Bakhri (2003) tentang pengaruh dimensi etos kerja islami terhadap komitmen organisasi dengan obyek penelitian pada rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta yang menemukan adanya dimensi etos kerja islami *Personal Investment and Dividends* yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi para karyawan RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

Hasil olah data menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hennesey (1998), Koene, et al., (2002) dan Brodbeck, et al., (2002). Penelitian yang dilakukan Hennesey (1998) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan Koene, et al., (2002), menguji gaya kepemimpinan yang berbeda terhadap

dua pengukuran kinerja financial dan tiga iklim organisasi pada 50 toko supermarket di Netherlands. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan lokal berpengaruh terhadap kinerja finansial dan iklim organisasi. Brodbeck, et al., (2002) tentang kepemimpinan di Jerman menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil olah data menunjukkan bahwa etos kerja islami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh oleh Kumar and Rose (2008) yang menguji hubungan antara etos kerja islami dan kapabilitas inovasi sektor publik Malaysia menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara indeks etos kerja islami dan kapabilitas inovasi. Seluruh indikator kapabilitas inovasi memiliki korelasi yang signifikan terhadap etos kerja islami. Keberhasilan penerapan nilai-nilai etos kerja islami di Malaysia karena kesadaran akan pentingnya keadilan keterbukaan di tempat kerja sehingga akan berpengaruh pula terhadap kinerja.

Hasil olah data menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh oleh McNeese-Smith (1996), Thomas Praptadi (2009), Chait (1998), Abbot et al, (2005) serta Kristof-Brown et al., (2005). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh McNeese-Smith (1996) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Thomas Praptadi (2009) dalam penelitiannya menyimpulkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja pegawai pun akan mengalami peningkatan. Penelitian yang dilakukan Chait (1998) tentang komitmen organisasi menyimpulkan bahwa inti dari semua organisasi memerlukan komitmen orang-orang dan organisasi tergantung pada komitmen organisasi dari para

karyawannya. Penelitian yang dilakukan Abbot *et al*, (2005) serta Kristof-Brown *et al.*, (2005) mengidentifikasi bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan meningkatkan nilai organisasinya kemudian karyawan akan tetap bekerja pada organisasinya.

Implikasi Manajerial

Pentingnya kepemimpinan transformasional dan etos kerja islami dalam meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja guru, maka penting bagi organisasi untuk memperbaiki implementasi variabel-variabel tersebut, melalui upaya peningkatan bahwa pemimpin memberikan peluang sukses kepada bawahan, upaya meningkatkan perilaku yang mampu memberikan manfaat dalam bekerja, upaya meningkatkan hasil yang berarti dalam bekerja bagi diri sendiri dan organisasi,

upaya meningkatkan sikap tetap bekerja di organisasi sepanjang karier serta upaya untuk meningkatkan efisiensi dalam bekerja.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mengukur komitmen dan kinerja guru dengan menggunakan variabel kepemimpinan transformasional dan etos kerja islami berdasarkan kondisi yang ada di SMK Negeri I Bawen Kabupaten Semarang pada saat penelitian, sehingga belum tentu hasilnya sama jika di aplikasikan pada waktu dan tempat berbeda. Obyek penelitian ini adalah responden yang masih satu kantor dengan peneliti, sehingga unsure subyektifits tinggi, Karen itu jawaban yang diberikan kemungkinan bias dan tidak konsisten. Data pendukung yang dirasa penulis masih kurang sebagai bahan analisis, sehingga masih perlu ditambahkan sebagai bahan mencari solusi permasalahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J and Meyer, J.P. (1990). *The measurement and variables associated with affective, continuance : an examination of construct validity*. Journal of vocational behavior, 49, 252-276.
- _____, (1991). *A Three Component conceptualization of Organizational Commitment, Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- _____, (1996). *Affective, Continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity*. Journal of vocational behavior, 49, 252-276.
- Ali Nina, Liche Seniati. (1996). *Hubungan antara persepsi karyawan dan diskrepansi harapan – persepsi karyawan terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi dengan komitmen karyawan pada organisasi*. Tesis Program Pascasarjana dengan komitmen karyawan pada organisasi. Tesis Program Pasca sarjana Universitas Indonesia, kekhususan Psikologi Industesi dan Organisasi, Depok.
- Ali. A. (1988). *Scaling an Islamic Work Ethic*. The Journal of Social Psychology, 128 (5), 575-582.
- _____, (2008). *Islamic Work Ethic: a Critical Review, Cross Cultural Management : An International Journal*, Vol 14 No. 2, pp. 93-104.
- As'ad, (1989), *Psikologi Industri*, Jakarta: Karunika Jakarta Universitas Terbuka.
- As'ad, Moch. (1997). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Asifudin Ahmad Janan. 2004. *Etos Kerja Islami*. Cetakan Pertama, Muhammadiyah University Press, Surakarta.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: Free Press.
- _____, (1995), *Theory of Transformational Leadership Redux*, J.Leadership Q.,6: 463-678.
- _____, (1998), *Transformational Leadership: Industrial, Military, and educational impact*.

- Mahwah, HJ: Erlbaum.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1990). *The Implications of Transactional and Transformational Leadership for Individual, Team, and Organizational Development, Research in Organizational Change and Development*, 4: 231-272.
- _____. (1993). *Transformational Leadership: a response to critiques*. In: M. Chemmers and R. Ayman, eds. *Leadership theory and research, perspective, and directions*, San Diego, CA: Academic Press, 49-80.
- _____. (1994). *Transformational Leadership and Organizational Culture International*. J. Pub. Admin., 17:541-554.
- _____. (1996). *The Multifactor Leadership*, Second Edition, Lawrence Erlbaum Associated Publisher, p-112.
- Behling, Orlando and James M Mc Fillen (1996), *A Syncretical model of charismatic leadership, Group & Organization Management*, Vol. 21, No.2, June. Pp.163-191.
- Brodbeck, Felix., Frese, Michael, Javidan, Mansour. (2002). *Leadership made in Germany: Low on compassion, high on performance: Academy of Management Executive*, ISSN: 1079-5545, Vol. 16, Iss:1,p.16
- Brown, Ulysses J., and Kristena P. Gaylor. (2002). *Organizational Commitment in Higher Education. Working Paper School of Business*. Departement of Management and Marketing. Jackson State University.
- Burn, J.M., (1978), *Leadership*, Harper and Row, New York.
- Dalis, Edfan, (2002), *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dengan Senjangan Anggaran*, Jurnal Riset Akutansi Indonesia, Vol. 5, No. 1.
- Fuad Mas'ud, (2004). *Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, Imam, (2004). *Model Persamaan Struktural* "Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- _____. (2006), *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Last Square (PLS)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson Ivacenvich Donnely. (1995). *Organisasi Peirlaku, Struktur, Proses*. Edisi Kelima, Jilid 1, cetakan kedelapan Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu SP, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hafidhuddin Didin, Tanjung Hendri. (2003). *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Gema Insani, Jakarta.
- Herchel N Chait. (1998). *Commitment in the Workplace ; Theory, Research & Appliction*, "Personnel Psychology, Vol.51.
- Koene, Bas A.S., Vogeelar, Ad LW., Soeters, Joseph L. (200)2. *Leadership Effects on Oerganizational Climate and Financial Performance: Local Leadership Effectin Chain Organizations, Leadership Quartely*, ISSN: 1048-9843, Vol. 13, Iss:3, p. 193
- Kristof-Brown A., Zimmerman, R.D., and Johson, E.C., (2005). *Consequences of individuals'fat at work: a meta-analysis of person-job, person-organizations, person group, and person-supervision fit*. Personnel psychology, 58, 281-342.
- Kuhnert KW, Lewis P (1987), *Transactional and Transformational Leadership : A constructive or Development Analyis*. Acad Manage. Rev., 12, 648 – 657.
- Kumar Naresh, Rose Raduan Che. (2008), *Islamic Work Ethic and Innovation Capability in the Malaysian Public Sector, Research in Islamic Studies: Addressing Contemporary Challenges and Future Prospects*, Academy of Islamic Studies, University of Malaya, Kuala Lumpur.

- Mathieu, J.E. and Zajac, D.M., (1990). A review and Meta-analysis of the antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108, 171-194.
- Meyer, J.P, Natalie J Allen and Chaterine A Smith (1993), *Commitment to Organization and Occupation: Extentions and Test of Three Component Conceptualization*, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, no. 4 531-538.
- Mowday, R. T., (1982). *Expectancy Theory Approach to faculty motivation*. In J.L. Bess (Ed)., *Motivating Professors to Teeach Effectively*, San Fransisco: Jossey-Bass Publishers. 59-70.
- Mowday, RT., Steers, R.M. and Porter, L.W, (1979). *The Measurement of Organizational Commitment*, *Journal of Vocational Behavior*, 14 (2), 224-47.
- Mowday, R. T., L.W. Portner, dan R.M. Steers, (1992). *Employee Organization Linkages*. Academyc Press, New York.
- Muchiri Michael Kibaara. (2002). *The Effects of leadership style on Organizational Citizenship Behavior*, *Gadjah Mada International*, *Journal of Bussiness*, May, Vol. 4 No. 2, pp. 265 – 293.
- Nowack, Kenneth. (2004). *Does Leadership Practices Affect a Psychologically Healthy Workplace*. Working Paper. Consulting Tools Inc.
- Janseen Onne (2001). *Fairness Perception as moderator in the curciliner relationship between jon demand, and jon performance and job satisfaction*. *Academy of Management Journal*, Vo 44, No. 5, 1039-498.
- Paula SA Widyastuti, dan Salamah Wahyuni, (2003), *Pengaruh Kepribadian Terhadap Self Efficacy dan Proses Penentuan Tujuan (Goal Setting) dalam rangka Memprediksi Kinerja*, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Surakarta.
- Podsakoff, P.M, MacKenzie, S.B., Moorman, R.H., and Fetter, R., (1990). *Tranformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors*, *Leader Quarterly*, Vol. 1 No. 2:107-142.
- Rauch, C.F, & Behling, O. (1984). *Functionalism : Basis for an Altenate Approach to the Study og Leadership*. In J.G. Hunt, D.M. Hosking, C.A. Schriesheim, & R. Stewart (Eds), *Leaders and Managers : International Perspectives on Managerial Behavior and Leadership*. Elmsford, NY : Pergamon Press, pp 45-62
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior. Concepts, Controversies Applications*. Englewood Cliffs. NJ : Pretice Hall.
- Rokhman, W, (2002). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Books, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, (2001), *Sumber Daya Manusia dan Productivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, Henry (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri, dan Sofian Effendy. (1995). *Metode Penelitian Survey*. Cetakan Ke-1 Edisi Revisi, Jkata : LP3ES.
- Schuler, Randai S and Susan E, Jacson. (1996). *Human Resource Management: Positioning for the 21 century*, West Publishing Company. New York.
- Sterrs, R.M & Porter (1985), *Motivation and Work Behavior*, Mc-Graw-Hill, Boston
- Sugiarti L dan Ariyani Y.A., (2002), *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja ditinjau dari Perspektif Learning and Growth dalam balance Scorecard*, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2 (2), 107-118

- Sulistyo, Heru. (2010). *Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi Melalui Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Program S2 Magister Manajemen Unisulla Semarang.
- Tobroni, (2005). *The Spiritual Leadership*, Penerbit UMM Malang.
- Tasmara Toto. (2002). *Membudayakan Etos kerja Islami*, Gema Insani Press.
- Tim Penyusun Pedoman Tesis MM, 2010, Pedoman Penulisan Tesis, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang.
- Toha, Miftah, (2001), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Rajawali Jakarta.
- _____, (2002). *Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Wardani, I.G.A.K. Wardani, M.Sc.Ed, DR, (2000), *Pemantapan Kemampuan G.A. 1994. Kepemimpinan Mengajar*. Pusat Penerbitan Universitas Terbuka.
- Widodo, (2010), *Metodologi Penelitian Manajemen*, Penerbit Unissula Press.
- Yulk, G.A. (1994). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Prentise-Hall Inc
- _____, (2001). *Leadership in Organization*, Prentice Hall, Inc.
- Yukl, G.A. and Clemence, J. (1984). *A test of path goal theory of leadership using questionere and diary measures of behavior*. Proceedings of the Eastern Academy of Management Meeting, pp 174-177.
- Yusef A Darwis. (2000). *Organizational Commitment As A Mediator of The Kmitment Between Islamic Work Ethic And Attitudes Toward Organizational Change*. *Human Relation*. Ap, 534, pg 513.
- Zadjuli Suroso Imam. (1999). *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya.