

**PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN *PERSON ORGANIZATION-FIT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI**  
(Studi pada Guru di MAN 1 Kebumen )

**Lulu Lutfiyatul Fajriyah**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa**  
**2018**

**E-mail : [lululutfia099@gmail.com](mailto:lululutfia099@gmail.com)**

**ABSTARKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Spiritual leadership* dan *Person Organization-fit* terhadap Komitmen Organisasional Studi pada Guru PNS MAN 1 Kebumen dan mengetahui pengaruh *spiritual leadership* dan *Person Organization-fit* terhadap secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi Studi pada Guru PNS MAN 1 Kebumen. Populasi dari penelitian ini yaitu guru PNS MAN 1 Kebumen yang berjumlah 46 orang. Metode yang digunakan adalah sampel jenuh. Pengambilan data menggunakan kuesioner berdasarkan skala *likert* yang telah dimodifikasi dengan 4 skala. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program *SPSS 22 for windows*.

Hasil penelitian berdasarkan analisis Regresi berganda menunjukkan bahwa *spiritual leadership* dan *peron organization-fit* berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasional guru PNS MAN 1 Kebumen. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien Adjusted  $R^2$  sebesar 0,664 yang berarti 66,4% ini berarti variabel *spiritual leadership* dan *person organization-fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Sedangkan sisanya sebesar 33,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini.

**Kata kunci:** *spiritual leadership* dan *person organization-fit*, dan komitmen organisasi.

## PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peranan yang sangat strategis dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Menyadari pentingnya peranan pendidikan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia itu, pemerintah telah berupaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui berbagai upaya, antara lain pengembananagan dan penyempurnaan kurikulum, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan bahan ajar, pelatihan terhadap kepala sekolah serta guru guna meningkatkan mutu dan komitmen mengajar siswa.

Keberhasilan guru dalam meningkatkan kinerjanya dilihat dari komitmen guru khususnya pada saat menjalankan kegiatan ajar-mengajar. Guru sebagai perencana, hendaknya dapat mendiagnosa kebutuhan para siswa sebagai subjek belajar, merumuskan tujuan kegiatan proses pembelajaran, dan menetapkan tujuan strategi pengarahannya yang ditempuh untuk merealisasikan tujuan yang telah dirumuskan. Dalam hal ini pengimplementasian rencana

pengajaran yang telah disusun, guru harus mempertimbangkan situasi dan kondisi yang ada dan berusaha memoles setiap situasi yang muncul menjadi situasi yang memungkinkan berlangsungnya kegiatan belajar mengajar.

Madrasah Aliyan Negeri 1 Kebumen memiliki visi “terwujudnya lulusan berprestasi, Unggul, Kompetitif, Inovatif, Taqwa dan Berakhlakul Karimah” dimana semua unsur yang ada didalamnya diharapkan mampu menunjang terwujudnya visi madrasah tersebut. Terutama pada guru yang merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khusus di sekolah. Peran guru sangat menentukan dalam usaha peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru sebagai agen pembelajaran dengan sebaik-baiknya, dalam kerangka pembangunan pendidikan. Guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan bidang pendidikan oleh karena itu perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Undang-undang No 14 tahun 2005 tentang guru dan

dosen pasal 4 menegaskan bahwa guru sebagai agen pembelajaran fungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Dari hasil wawancara penulis dan narasumber yaitu pegawai tata usaha, guru dan kepala sekolah mengenai komitmen organisasional di MAN 1 Kebumen diperoleh informasi sebagai berikut :

1. Kepala sekolah meninjau secara langsung kegiatan pembelajaran dikelas, sehingga tahu apakah guru benar-benar mengajar sesuai dengan perangkat pembelajaran atau tidak.
2. Kesungguhan dan keikutsertaan guru dalam menjalankan program-program yang dibuat dan sanksi yang tegas untuk mewujudkan visi MAN 1 Kebumen yaitu “terwujudnya lulusan berprestasi, Unggul, Kompetitif, Inovatif, Taqwa dan Berakhlakul Karimah” yaitu dengan program shalat dzuhur berjamaah secara wajib, *Qiroatil* Qur'an setiap pagi dan pembacaan Tahlil setiap hari jumat.

3. Komunikasi antara guru dan kepala sekolah yang baik terlihat saat guru memberi masukan dan keluhan atas kendala yang terjadi saat proses belajar-mengajar.
4. Jarang adanya guru PNS yang terlambat masuk kelas pada jam pelajaran.
5. Dalam penilaian absensi guru tahun 2017 tidak ada guru yang tidak masuk tanpa keterangan

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi di MAN 1 Kebumen adalah faktor *Spiritual leadership* (kepemimpinan islam). Kepemimpinan spiritual atau *spiritual leadership* merupakan kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keIlahian) dan lebih banyak mengandalkan kecerdasan spiritual dalam kegiatan kepemimpinan (Tobroni, 2010). Seperti penelitian penelitian yang dilakukan oleh Djamhur Hamid dkk. hasilnya *Spiritual leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan komitmen organisasional.

Pemimpin yang memiliki amal saleh akan menjadi tumpuan harapan para anggota organisasinya. Mereka sangat sadar bahwa kualitas kepemimpinannya ditentukan seberapa jauh dirinya memperoleh kepercayaan dari pengikutnya. Seorang pemimpin yang berpegang erat pada Al-Quran dan Hadist akan mudah diterima di hati setiap anggotanya. Sikap seorang pemimpin akan dinilai dari seluruh tindakan yang dilakukan. Misal sikap pemimpin yang jujur adalah manifestasi dari perkaatannya, dan perkataannya merupakan cerminan dari hatinya.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi adalah *Person organization-fit (Po-fit)*. *Person organization-fit* secara sederhana didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai – nilai organisasi dengan nilai – nilai individu menurut Kristof (1996) dan Vancouver (1994). Secara luas Kristof (1996:271) menjelaskan bahwa *po-fit* adalah konsekuensi antara individu dan organisasi yang terjadi ketika. Selain itu, studi yang dilakukan oleh Sih Darmi Astuti

(2010) menunjukkan bahwa kecocokan individu dengan organisasi (*person organization-fit*) berpengaruh secara positif meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Ketika individu menganggap diri mereka mirip dengan karakteristik organisasi atau karyawan lain dalam organisasi, mereka cenderung menunjukkan sikap dan perilaku kerja yang lebih baik, termasuk meningkatkan kepuasan kerja, dukungan organisasi yang dirasakan, keterlibatan, dan komitmen keorganisasian. Apabila individu merasakan *complementary fit* dengan organisasi mereka (yaitu merasa bahwa mereka menambahkan sesuatu yang unik dan perbedaan mereka dihargai oleh organisasi), maka mereka akan lebih mungkin untuk merasakan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Implikasinya, *complementary fit* memiliki hubungan yang kuat dengan dukungan organisasi yang dirasakan.

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Person Organization-Fit* terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada guru di MAN 1 Kebumen )**.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Definisi Komitmen Organisasional**

Menurut Griffin komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat terhadap organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Adapun menurut M. Strees (2005:50) komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi) keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya. Ia berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi karyawan sangat tertarik tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Komitmen terhadap organisasi

artinya lebih dari keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

### **Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Mas'ud (2012:123) menyatakan bahwa komitmen organisasi pegawai dalam suatu organisasi dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Rasa tanggung jawab, merupakan sikap atau perilaku pegawai dalam menjalankan seluruh tugas yang diberikan organisasi dengan penuh tanggung jawab.
- b. Kedisiplinan, merupakan sikap atau perilaku pegawai dalam menjalankan seluruh aturan kerja yang diterapkan organisasi dengan taat dan disiplin.
- c. Kemauan meningkatkan prestasi kerja, merupakan sikap atau perilaku pegawai yang senantiasa berupaya meningkatkan kemampuan bekerja.
- d. Keterikatan emosional dengan organisasi, merupakan sikap atau

perilaku pegawai yang menunjukkan adanya rasa keterikatan dirinya dengan organisasi dia berada.

- e. Kebanggaan terhadap organisasi, merupakan sikap atau perilaku pegawai yang menunjukkan adanya rasa kebanggaan dirinya menjadi bagian di organisasi tersebut.

## 2. *Islamic Leadership*

Tobroni (2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai-nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses budaya dan perilaku kepemimpinan.

### **Indikator *Spiritual Leadership***

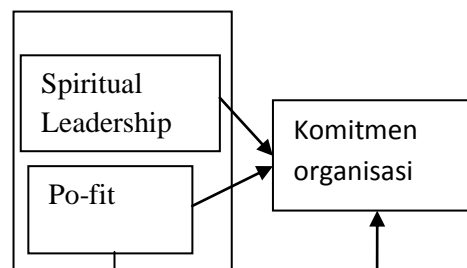
Adapun indikator dari *Spiritual Leadership* (Tobroni : 2010) diantaranya : Kejujuran Sejati, semangat amal sholeh, Bekerja lebih efisien, Keterbukaan menerima perubahan, Disiplin tetapi tetap fleksibel dalam menentukan kebijakan, Kerendahan hati, *Fairness*.

## 3. *Person organization-fit (po-fit)*

Secara sederhana didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai – nilai organisasi dengan nilai – nilai individu Kkristof (1996) dan Vancouver et al. (1994). Indikator dari po-fit diantaranya : Kesesuaian nilai luhur

- Kesesuaian tujuan
- Pemenuhan
- kebutuhan karyawan
- Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian.

## MODEL EMPIRIS



## HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H.1 : *Spiritual leadership* diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru di MAN 1 Kebumen
- H.2 : *person organization-fit* diduga berpengaruh terhadap

komitmen organisasi guru di  
MAN 1 Kebumen.

H.3 : *Spiritual Leadership* dan  
*Person organization-fit* diduga  
berpengaruh secara simultan  
terhadap komitmen  
organisasional.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Analisis Statistik

#### Hasil Uji Validitas *Spiritual Leadership*

Butir r	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	signifikansi	status
X1.1	0,532	0,2907	0,000	Valid
X1.2	0,468	0,2907	0,001	Valid
X1.3	0,451	0,2907	0,002	Valid
X1.4	0,504	0,2907	0,000	Valid
X1.5	0,711	0,2907	0,000	Valid
X1.6	0,714	0,2907	0,000	Valid
X1.7	0,612	0,2907	0,000	Valid

Berdasarkan tabel IV-5 diatas  
menunjukkan semua instrumen  
*spiritual leadrship* dinyatakan valid  
karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai

signifikansi lebih kecil dari 0,05  
sehingga semua item yang dipakai  
pada *spiritual leadrship* dinyatakan  
valid atau sah.

#### Hasil Uji Validitas Variabel *Person Organization-fit*

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	signifikansi	status
X2.1	0,899	0,2907	0,000	Valid
X2.2	0,761	0,2907	0,000	Valid
X2.3	0,776	0,2907	0,000	Valid
X2.4	0,757	0,2907	0,000	Valid

Berdasarkan tabel IV-6 diatas  
menunjukkan semua instrumen  
*Person Organozation-fit* dinyatakan  
valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai  
signifikansi lebih kecil dari 0,05  
sehingga semua item yang dipakai  
pada *Person Organozation-fit*  
dinyatakan valid atau sah.

#### Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional

Butir r	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Signifikansi	Statu s
Y1.1	0,909	0,2907	0,000	valid
Y1.2	0,844	0,2907	0,000	Valid
Y1.3	0,753	0,2907	0,000	valid
Y1.4	0,61	0,290	0,000	Valid

	9	7		
Y1.5	0,688	0,2907	0,000	valid

Berdasarkan tabel IV-7 diatas menunjukan semua instrumen komitmen oragansasi kerja dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada kepuasan kerja dinyatakan valid atau sah.

### Hasil Uji Reliabilitas

N o	Variabel	r Kritis	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Spiritual Ledaership</i>	0,6	0,659	Reliabel
2	<i>Person Organization-on-fit</i>	0,6	0,810	Reliabel
3	Komitmen Organisasional	0,6	0,812	Reliabel

Berdasarkan tabel IV-9 diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena  $r_{alpha} > 0,60$ .

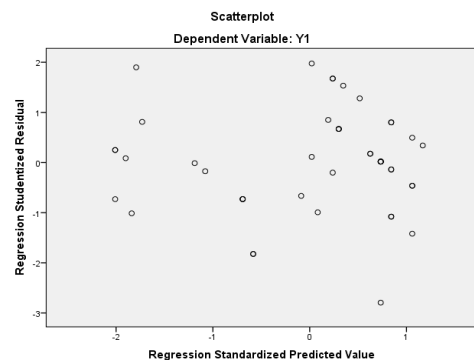
### Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
		Toleranc e	VIF
1	<i>Spiritual</i>	0,840	1,1

	<i>Ledeadership</i>		90
2	<i>Person Organization-Fit</i>	0,840	1,190

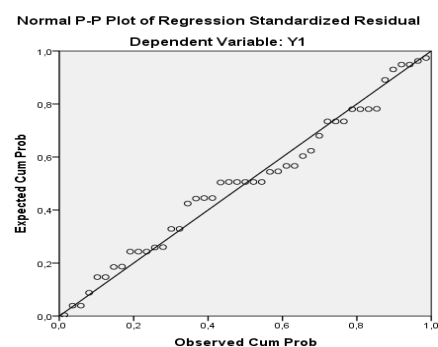
Berdasarkan tabel IV-10 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heterokesdastitas



Berdasarkan gambar di atas menunjukan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas





Berdasarkan gambar diatas (*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

### Analisi Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,029	1,921		,015	,988
X1	,168	,070	,226	2,395	,021
X2	,933	,124	,708	7,509	,000

### Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,029	1,921		,015	,988
X1	,168	,070	,226	2,395	,021
X2	,933	,124	,708	7,509	,000

### Uji simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	107,285	2	53,643	45,541	,000 <sup>b</sup>
Residual	50,650	43	1,178		
Total	157,935	45			

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 <sup>a</sup>	,679	,664	1,08531

Dari tabel diatas, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) di peroleh 0, 664 artinya 66,4% variabel komitmen organisasional dipengaruhi oleh spiritual leadership dan *person organization-fit* sedangkan sisanya sebesar 33,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### Kesimpulan

1. *Spiritual leadership* berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru di MAN 1 Kebumen. Hal ini membuktikan bahwa *spiritual leadership* memepengaruhi komitmen organisasi guru, apabila *spiritual leadership* di MAN 1 Kebumen meningkat maka komitmen organisasi guru juga meningkat.

2. *Person organization-fit* berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru di MAN 1 Kebumen. Hal ini membuktikan bahwa *Person organization-fit* mempengaruhi komitmen organisasi guru, apabila *Person organization-fit* guru di MAN 1 Kebumen meningkat maka komitmen organisasi gurunya akan meningkat.

3. *Spiritual leadership* dan *Person organization-fit* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap komitmen guru di MAN 1 Kebumen. Hal ini membuktikan bahwa *spiritual leadership* dan *Person organization-fit* sangat diperlukan oleh organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasi. Dimana diperoleh F hitung sebesar  $41,135 > F_{\text{tabel}}$  sebesar 4,06 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,050$  sehingga dapat diartikan *spiritual leadership* dan *person organization-fit* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional guru pada MAN 1 Kebumen.

4. *Spiritual leadership* dan *Person organization-fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru di MAN 1 Kebumen sebesar 64,6%, sedangkan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### Saran

Saran-saran yang dapat peneliti sampaikan sehubungan dengan penelitian ini :

1. Diharapkan agar pimpinan organisasi dapat mendorong peningkatan efesiensi dan efektifitas kerja bagi anggotanya. Mempertahankan dan meningkatkan kembali kegiatan positif yang ada di MAN 1 Kebumen baik kegiatan spiritualitas maupun kegiatan umum lainnya.
2. Dalam penelitian ini pengaruh lain yang mempengaruhi komitmen organisasional di MAN 1 Kebumen adalah *person organizational-fit*. Dimana *person organizational-fit* guru di MAN 1 sudah baik. diharapkan untuk

bekerja melampaui target yang ditetapkan demi tercapainya visi dan misi MAN 1 Kebumen.

3. Bagi penelitian selanjutnya, *spiritual leadership* dan *Person organization-fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru di MAN 1 Kebumen hanya sebesar 66,4%, sedangkan sisanya 33,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Untuk itulah peneliti selanjutnya disarankan agar meneliti 35,4% variabel tersebut untuk pengembangan ilmu dan penerapan sumber daya manusia yang lebih baik dan berkualitas.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Shalahuddin. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan PT. SUMBER DJANTIN di Kalimantan Barat". *Jurnal Manajemen dan Terapan*. Tahun 6. No. 1 Diambil 1 April 2013.
- Anita Rahmawati. 2016. Model kepemimpinan Spiritual dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. *Jurnal Iqtishadia* , Vol.9, No. 2 .

- Bowen D.E., Ledford ,G.E., & Nathan ,B.R., 1991. Hiring for the organization, not the job. *Academi of Management Executive*,5(4), 35-49.
- Daft .R. L. 2003. *Manajemen .Jilid: 2*. Jakarta : Erlangga.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajamene Supervisi* .Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Djamhur Hamid. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *DeReMa Jurnal Manajemen* Vol 10 No 1.
- Edward, Sallis. 2006. *Total Quality Management in Education*. Jogjakarta : IRCiSoD
- Giffin, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Cetakan 9. Bumi Aksara.
- Jeanita Hidayah .2017. Penagruh Person-Organization Fit terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Lottemart Wholesale). Jakarta : Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Hidayatulloh.
- Jonathan. 2005. *Teori dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Kristof,A.L. 1994. “Profit An Integrative Review of Its Conceptualization Measurement & Implication.” *Personel Psycologi* 49, 1-49.
- Mathis Robert L. & Jackson John H . 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* buku 1 &buku 2 terjemahan. Jakarta : Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, penerbit Salemba Empat.
- Mas’ud, Fuad.2004. *Survai Diagnos Organisasional : Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Unevesitas Diponegoro Semarang.
- Michael Hendrik Santoso. 2014. “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional dengantenaga kerja sebagai variabel intervening pada PT Cimalati di cilacap”. *AGORA* Vol. 2, No. 1, (2014).
- Nawawi , H. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*.

Yogyakarta : Gadjah Mada Press.

*Aplikasi Manajemen*. Vol. 10 , No 2 . Juni 2012.

O'Reilly, C.A., Chatman, J.A., & Caldwell. 1991. People and organization culture : a profil comparsion approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*.

Sugiyanto. 2017. Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Kepuasan Kerja dengan Iklim Organisasi sebagai Variabel Intervening. Lampung: Program Study Magister Ilmu Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung.

Riva'i, Veithzal & Arfiyan Arifin. 2009. *Islamic Ledership : Membangun Super leadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.

Riva'i Veithzal. 2004. *Kiat Memimpin dalam Abad Ke-21*. Jakarta :Raja Grafindo Persada.

Sutarto. 2002. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University.

Robbins, Stephen, P. 2006. *Perilaku Organisasi* (terj.) Drs.Benyamin Molan, Ed.10. Jakarta : Index. Kelompok Gramedia.

Tobroni. 2005. *The Spiritual Leadership*. Malang : UMM Press.

Sih Darmi Astuti. 2010. "Model person-organization fit (p-o fit model) terhadap kepuasan kerja, Komitmen organisasional dan kinerja karyawan". *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. Vol. 17, No. 1. Diambil Maret 2010, Hal. 43 – 60.

\_\_\_\_\_. 2012. "Manjaamen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam di Era Globalisasi" dalam *Jurnal Nadwa/ Jurnal Pendidikan Islam* Vol.6, No 1, Hal 11-25, ISSN No 1979-1759.

Undang-Undang Tahun Republik Indonsia Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Siska Kristin Sugianto .2012. "Pengaruh *Person-Organization Fit* (P-O Fit), Motivasi Kerja, danKepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai (Pada Pegawai UB Hotel, Malang)". *Jurnal*