

MODEL KEPEMIMPINAN PENGELOLA POS PAUD MIANA V

¹ Anne Rahaju

anne_rahayu@uicm.ac.id

Diterima Januari 2022	Disetujui Februari 2022	Dipublikasikan Maret 2022
-----------------------	-------------------------	---------------------------

Abstrak: Pengelola lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) memegang kendali bagi kemajuan dan keberhasilan lembaga. Sebagai pimpinan, Pengelola memiliki perintah dan peraturan yang harus dipatuhi. Akan tetapi pengelola sebaiknya menjadi pengayom bagi para pendidik dan warga sekolah. Pengelola sebagai pimpinan dalam lembaga kependidikan memiliki peran penting untuk mengembangkan seluruh sumber daya yang ada. Dalam kepemimpinan, kompetensi seorang pemimpin dapat ditunjukkan melalui bagaimana pemimpin dapat membaca situasi kondisi yang berkaitan dengan suasana kerja dalam lembaga pendidikan. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2015 di POS PAUD Miana V Kecamatan Sukasari Kota Bandung. POS PAUD Miana V memiliki jenis layanan usia nol tahun sampai dengan enam tahun serta terintegrasi dengan POSYANDU. Pimpinan pengelola sebagai pemimpin lembaga adalah seorang lansia (> 60 tahun) yang memiliki latar belakang Kader PKK dan merupakan Ketua POSYANDU dengan pengalaman berorganisasi selama lebih dari tiga puluh tahun. Para pendidik di POS PAUD Miana V adalah kader PKK dan kader POSYANDU. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan model kepemimpinan pengelola POS PAUD Miana V dan mendeskripsikan kelebihan serta kekurangan model kepemimpinan tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi.

Kata Kunci: Model Kepemimpinan dan Pengelola

Abstract: Managers of the Early Childhood Education (PAUD) institution are in control of the advancement and success of the institution. As leaders, Managers have orders and regulations that must be obeyed. However, managers should also be protectors for educators and the rest of the institution's staff. Managers as leaders in educational institutions also have an important role to develop all human resources. In leadership, the competence of a leader can be demonstrated through how the leader can read situations and conditions related to the working atmosphere of the educational institution. This research was conducted in 2015 at POS PAUD Miana V Sukasari District, Bandung City. POS PAUD Miana V has service types from zero to six years old and is integrated with Integrated Healthcare Center (POSYANDU). The leader of the management team, as leader of the institution, is an elderly person (aged > 60 years) who has a background as a PKK Fellow (Kader) and is the current Chairwoman of POSYANDU with more than thirty years of organizational experience. The educators at POS PAUD Miana V are Kader PKK and Kader POSYANDU. This study aims to describe the leadership model of the leader of the management team at POS PAUD Miana V and describe the advantages and disadvantages of the leadership model. The research method used is the descriptive method with a qualitative approach. Data collection techniques were carried out through interviews and observations.

Keywords : Leadership model and manager

¹ Universitas Insan Cendekia Mandiri

PENDAHULUAN

Pendidikan anak usia dini memiliki perkembangan yang pesat dari tahun ke tahun dan dapat kita ketahui dari peningkatan jumlah satuan PAUD di tiap RW ataupun desa/kelurahan. Salah satunya PAUD yang dibentuk oleh masyarakat dengan adanya rasa peduli terhadap pentingnya pendidikan untuk anak usia dini.

Keberadaan POS PAUD adalah salah satu bentuk dari satuan PAUD yang ada, yaitu termasuk pada satuan PAUD sejenis (SPS) yang dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan pendidikan pengasuhan layanan usia nol tahun sampai dengan enam tahun.

POS PAUD dalam hal pengelolaannya memiliki prinsip “dari, oleh, dan untuk masyarakat”. Dengan maksud memberikan layanan untuk pendidikan anak usia dini yang mampu menjadikan lulusan anak

didiknya menjadi anak yang memiliki ahlak mulia dan berilmu serta sehat, cakap, mandiri dan kreatif sesuai dengan maksud dan tujuan yang sudah dirancang pada Pendidikan Nasional.

Penyelenggaraan POS PAUD akan dipimpin oleh pengelola dan peran ketua pengelola sebagai pimpinan yang mengendalikan kemajuan serta keberhasilan di lembaga anak usia dini, bukan saja berperan sebagai pimpinan namun memiliki peran untuk dapat menjadi motivasi kinerja pendidik.

Awal berdiri POS PAUD Miana V ini yang berada di RW 02 KPAD Gegerkalong Kecamatan Sukasari adalah atas dasar kader PKK di RW 02 KPAD tersebut pada tahun 2010 mengikuti pelatihan pengelolaan POS PAUD yang diselenggarakan oleh PKK Kota Bandung, yang kemudian secara bertahap mengimplemasikannya di RW 02 KPAD Gegerkalong, atas dukungan dari kader PKK RW ,

Bapak RW, kader POSYANDU dan tokoh masyarakat lalu dibentuklah lembaga tersebut dengan di bantu oleh dua orang guru yang telah memiliki pengalaman mengajar di PAUD. POS PAUD Miana V pada bulan Juni tahun 2011 dibentuk, dengan pengelola adalah tokoh masyarakat yang sekaligus aktif di kader PKK dan ketua POSYANDU.

Sebagai pimpinan lembaga yang belum memiliki pengalaman mengelola pendidikan anak usia dini, maka pengelola mengikuti berbagai pelatihan pengelolaan Anak Usia Dini dan di tahun 2012 mengikuti Diklat Dasar PAUD yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Masa tahun 2015 kurikulum dan program-program yang digunakan oleh POS PAUD Miana V saat tahun 2012 menggunakan menu generic dan Peraturan Pemerintah No. 58 namun pada tahun 2012 Visi dan Misi serta tujuan dari lembaga sudah dapat terealisasi dengan baik.

Adanya realisasi pengelola sebagai pimpinan menjadikan lembaga POS PAUD Miana V ini dapat semakin di percaya dan di akui oleh masyarakat serta oleh lembaga lain, dan bahkan lembaga tersebut menjadi kebanggaan di Kecamatan Sukasari karena hanya satu-satunya POS PAUD yang baru ada saat itu.

Apabila melihat dari latar belakang para pengelola lembaga tersebut hanya SMA dan dengan usia yang sudah melewati 60 tahun, yang dapat dikatakan usia lansia yang produktif. Pengelola bersama para pengurus dapat membuat suatu lembaga dan sudah terpenuhinya alat permainan edukatif luar dan dalam

bantuan dari BKKBN dan para donator. Peserta didik mayoritas adalah menengah kebawah. Peserta didik masuk gratis, seragam gratis dan tanpa iuran /SPP.

Menurut Wirawan (2013) yang dinamakan kepemimpinan pendidikan merupakan proses pemimpin pendidikan serta menciptakan sinergi untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam Wirawan (2013) menuliskan juga kepemimpinan dapat diartikan suatu kekuatan daya dan upaya bersama dalam menggerakkan semua sumber daya yang tersedia dalam lembaga pendidikan. Untuk itu suatu kesuksesan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung bagaimana kemampuan pemimpin dalam menumbuhkan suasana kerjasama sehingga sumber daya yang ada dapat didayagunakan dan berjalan dengan baik.

Kecerdasan seorang pemimpin sangat berperan dalam membantu pembentukan pemimpin yang ideal. Pada umumnya seorang pemimpin hanya memiliki kecerdasan intelektualnya saja sehingga banyak pemimpin yang mengalami kegagalan (Sutikno, 2014). Menurut Papalia dan Olds (2009) lembaga pendidikan (pengasuhan) untuk anak usia dini memiliki beberapa ciri yang positif, dengan pengelolaan yang baik, sebab dengan pengelolaan yang baik merupakan esensial untuk mencapai keberhasilan suatu program pendidikan anak usia dini. Sesuai yang disampaikan oleh Decenzo D.A and Robbins, S.P, (1999) bahwa perencanaan dan administrasi yang baik sangat penting untuk keberhasilan program anak usia dini”

Dengan demikian, dari paparan diatas, maka kajian ini untuk melihat lebih jauh tentang bagaimana gambaran model kepemimpinan Pengelola di POS PAUD Miana V dan yang kedua adalah apa saja kelebihan serta kekurangan dari model kepemimpinan di lembaga tersebut.

METODE

Penelitian dilakukan pada tahun 2015 pada lembaga POS PAUD Miana V RW 02 KPAD Gegerkalong Kecamatan Sukasari Kota Bandung. Penelitian ini dilakukan dengan metode pendekatan kualitatif yang di dalamnya melakukan beberapa tahap yaitu, tahap persiapan, tahap pelaksanaan, tahap akhir. Dalam penelitian dilakukan penekannya pada makna dan terikat nilai dengan maksud untuk mengetahui secara mendalam dan menjawab dari fokus penelitian, kemudian digunakan instrumen pengumpulan data dan informasi melalui teknik observasi, teknik wawancara, dan teknik dokumentasi.

Selanjutnya dilakukan pengolahan data atau yang disebut dengan analisis data. Data yang diperoleh dilapangan selanjutnya dituangkan dalam bentuk tulisan dan dianalisis. Penelitian ini dalam analisis menggunakan (a) reduksi yaitu data di telaah dengan cara keseluruhan sehingga dapat ditemukan beberapa hal penting yang berhubungan dengan fokus penelitian; (b) display atau penyajian data dan; (c) diakhir mengambil kesimpulan serta data diverifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan yang dikemukakan oleh Daft (2010) bahwa kepemimpinan merupakan salah satu fenomena paling mudah untuk di observasi namun untuk dipahaminya sangat sulit. Sama halnya yang di kemukakan oleh Yukl, Gary (2010) bahwa faktor yang penting dalam kepemimpinan adalah menggerakkan, mengarahkan dan mengkoordinasikan suatu organisasi kepemimpinan yang didefinisikan dengan adanya ciri perilaku secara individual, bagaimana pengaruh dari seorang pemimpin kepada orang lain, pola interaksi bagi pemimpin, adanya hubungan peran, administratif yang baik, serta bagaimana persepsi orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh kepemimpinan. Sejalan dengan itu, Hugh (2002) juga mengemukakan untuk membedakan suatu keberhasilan dan kegagalan seorang pemimpin, tidak hanya dilihat dari perilaku maupun atribut yang dimilikinya, namun harus mempertimbangkan bagaimana para pengikut pemimpin tersebut apakah merasa puas atau produktif.

Hasil penelitian dipaparkan berdasarkan penelitian yang didapat dari data yang diperoleh peneliti, yaitu dari objek penelitian/pengelola dan subjek penelitian/responden. Sutikno (2014) menyampaikan tentang delapan model-model kepemimpinan, yaitu (1) watak kepemimpinan; (2) transaksional; (3) situasional; (4) efektif; (5) visioner; (6) kotigensi; (7) transformational; dan (8) spiritual.

Menurut Bass (2003) menjelaskan bahwa pada umumnya dalam studi-studi kepemimpinan

tahap awal peneliti mencoba penelitian tentang watak individu pada diri pemimpin saja, misalnya tentang kecerdasan, kejujuran, kecakapan berbicara, kematangan, ketegasan, kesupelan dalam bergaul dan masih banyak lagi.

Hasil paparan wawancara dari responden bahwa kepemimpinan pengelola POS PAUD Miana V, pada model watak kepemimpinan memiliki rasa tanggung jawab yang baik, dengan menunjukkan prestasi yang baik, memiliki rasa kapasitas penuh, dengan status yang dipergunakan dengan baik dan dapat mengatasi situasi menjadi adil serta mampu menciptakan keharmonisan di lembaga;

Model pimpinan transaksional memiliki sub indikator hubungan pimpinan/pengelola dengan pendidik dan adanya proses transaksi atau reward dari pimpinan/pengelola kepada pendidik. Menurut pendapat Burs (New York: Harper & Row, 1978) memberikan definisi tentang kepemimpinan transaksional bahwa hubungan yang mempertukarkan antara jabatan atau tugas tertentu apabila bawahan dapat menyelesaikan secara baik tugas tersebut.

Bass (1999) menyatakan sejumlah proses transaksional yaitu pemimpin memperkenalkan keinginannya kepada bawahan tentang pekerjaan dan mencoba memikirkan apa yang akan diberikan oleh bawahan bila kelak berhasil menyelesaikan pekerjaannya, dan terjadilah transaksi pemimpin yang akan menjanjikan imbalan bagi bawahannya yang melakukan usaha sampai dengan bisa di capai, dan pemimpin mengerti serta tanggap

akan minat pribadi bawahannya bila ia merasa puas kinerjanya.

Hasil pemaparan wawancara dengan pendidik dan orang tua, bahwa pimpinan lembaga tersebut memberikan teladan dengan bersikap dapat bersosialisasi dengan baik, menunjukkan sikap santun dan tanggung jawab serta memperhatikan kebutuhan pendidik dan warga sekolah, sehingga hubungan terjalin baik antara pendidik, warga sekolah dan pimpinan/pengelola;

Model kepemimpinan situasional Sutikno (2014) berpendapat bahwa model tersebut merupakan pengembangan dari model kepemimpinan watak yang di fokuskan pada faktor situasi dan menjadi variable penentu kemampuan pemimpin. Studi tentang kepemimpinan situasional menurut Blanchard (1964) yaitu mengidentifikasi karakteristik tentang situasi faktor penentu yang membuat seorang pemimpin dapat berhasil menyelesaikan segala bentuk tugas dengan efektif dan efisien. Blanchard (1964) mengemukakan juga bahwa pengembangan model kepemimpinan situasional efektif dengan cara memadukan tingkat kematangan dengan pola perilaku anak buahnya yang didapat dari pemimpinnya. Berdasarkan hal diatas maka model kepemimpinan situasional dapat dikatakan lebih menjelaskan tentang fenomena seorang pemimpin namun model situasional masih tetap dianggap belum dapat memadai yang dikarenakan model tersebut tidak dapat mempredisikan bagaimana kecakapan pemimpin lebih efektif apabila hanya situasi tertentu saja.

Berdasarkan hasil paparan wawancara bahwa pengelola lembaga tersebut memberikan teladan dengan bersikap dapat bersosialisasi yang baik, yang menunjukkan sikap santun dan tanggung jawab serta memperhatikan kebutuhan pendidik dan warga sekolah, sehingga hubungan terjalin dengan baik antara pengelola, pendidik dan warga sekolah;

Model kepemimpinan berikutnya adalah model kepemimpinan efektif. Menurut Sutikno (2014) bahwa perilaku seorang pemimpin dapat dikategorikan menjadi dua dimensi yang pertama dimensi struktur kelembagaan yang kedua dimensi konsiderasi. Dalam dimensi struktur kelembagaan menurut Sutikno (2014) adalah gambaran tentang pemimpin yang mendefinisikan dan menyusun interaksi kelompok dengan maksud untuk pencapaian bagaimana tujuan pemimpin dapat mengorganisasikan aktifitas kelompoknya. Dalam dimensi ini selalu mengaitkan adanya usaha pemimpin dalam memperhatikan bawahannya bagaimana kebutuhan sosial dan emosi, contohnya kebutuhan adanya pengakuan kepuasan dalam bekerja serta adanya suatu penghargaan dimana mempengaruhi kinerja mereka.

Sedangkan yang dimaksud dengan dimensi konsiderasi menurut Sutikno (2014. Hlm.49) bahwa sebagai pemimpin mengaitkan bagaimana pendekatan kepemimpinan yang mengutamakan komunikasi dua arah, partisipasi dan hubungan manusiawi. Begitu juga yang di tulis oleh Blank dan Mouton (1964) tingkah laku pemimpin efektif

cenderung akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi kepada dua aspek yaitu struktur kelembagaan dan konsiderasi.

Hasil pemaparan wawancara para responden pimpinan lembaga tersebut menciptakan situasi disiplin yang baik, dimana disiplin tersebut berlaku tidak hanya untuk pendidik, warga sekolah, namun juga untuk pengelola sebagai pemimpin. Susunan struktur di lembaga tersebut pengelola menilai menurut pendapat sendiri dengan dasar hasil dari pertimbangan juga pendapat para pendidik serta warga sekolah. Pengelola menyediakan waktu untuk melayani diskusi atau keluhan dari para pendidik, warga sekolah serta masyarakat dan rutinitas dalam mengadakan kegiatan parenting.

Veithzal Rivai, dkk (2011) memberikan pendapat tentang kepemimpinan visioner bahwa merupakan suatu kemampuan seorang pemimpin dalam mencetuskan sebuah idea dan gagasan untuk menjalankan visi yang kemudian dilanjutkan melalui suatu dialog kritis bersama unsur pimpinan lainnya dilanjutkan dengan meremuskan masa depan lembaga yang diinginkan sesuai tujuan melalui komitmen dari seluruh yang terkait di lembaga dengan melalui proses sosialisasi transformasi, kemudian terjadi proses implementasi dari gagasan ideal oleh pemimpinnya.

Menurut Burt Nanus (1978) kepemimpinan visioner memiliki beberapa kompetensi, yang pertama yaitu kompetensi komunikasi secara efektif, kedua kompetensi memahami lingkungan luar sehingga

mampu beraksi untuk menangani ancaman dan peluang, kompetensi ke tiga adalah memiliki peran penting dalam membentuk serta mempengaruhi praktek organisasi, prosedur, produk dan jasa, selanjutnya kompetensi yang ketiga adalah pengembangan kemampuan untuk mengantisipasi masa depan.

Pemaparan dari para responden bahwa pengelola tersebut apabila memiliki suatu ide atau gagasan selalu dikomunikasikan ke pada pengurus lembaga, pendidik dan warga sekolahnya, namun dalam hal pembinaan kepada pendidik baru bisa dilakukan secara nonformal dan untuk menjalankan teknik visi lembaga pengelola merealisasikannya tidak bisa diketahui oleh para pendidik dan warga sekolah;

Untuk model kepemimpinan kontingensi menurut Fiedler (1967) memberikan tanggapan tentang bagaimana kontribusi seorang pemimpin terhadap keefektifan kinerja kelompok yang tergantung pada cara atau gaya kepemimpinan yang menyesuaikan dengan situasi yang dihadapi, dan memiliki tiga faktor yang mempengaruhi yaitu, kesesuaian situasi hubungan antara pemimpin dengan bawahan, kemudian struktur tugas serta mengenai kekuatan posisi.

Merujuk dari hasil paparan wawancara bahwa pengelola lembaga POS PAUD Miana V memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan para pendidik dan warga sekolahnya, apa bila ada permasalahan selalu didiskusikan, namun dalam hal penindakan tegas terhadap pendidik yang melakukan kesalahan atau tidak disiplin pengelola masih belum dapat bersikap

tegas dikarenakan adanya hubungan erat/kerabat dengan beberapa pendidik;

Untuk model kepemimpinan transformasional, Kreitner & Kinicki (2005) berpendapat bahwa kepemimpinan melakukan peningkatan sumber daya manusia sehingga hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur dan dirasakan melalui indikator adanya kepercayaan, memiliki rasa kekaguman, adanya kesetiaan dan rasa hormat kepada pemimpin, kemudian berusaha memotivasi pengikut sehingga dapat melakukan sesuatu yang lebih dan melampaui harapan mereka sendiri.

Hasil pemaparan wawancara bahwa pengelola di POS PAUD Miana V memiliki perilaku yang baik, memiliki motivasi yang tinggi, dan inspirasi yang dapat di contoh oleh pendidik, kepemimpinannya dipercaya baik oleh pendidik oleh warga sekolah dan juga oleh masyarakat setempat, dalam hal berkomunikasi pengelola selalu mengkondisikan dengan secara rutin.

Menurut Troboni (2005) model kepemimpinan spiritual kepemimpinan tersebut menitik beratkan pada etika religius dengan kata lain kepemimpinannya terilhami oleh perilaku etis Tuhan dalam melaksanakan kepemimpinannya.

Berdasarkan hasil paparan wawancara di dapatkan hasil bahwa pengelola di POS PAUD Miana V mulai menerapkan ketakwaannya yang lebih baik lagi di lembaga dan dalam menjalankan tugas pengelola lebih kepada pengabdian bukan sebagai mencari profit.

Berdasarkan hasil dilapangan melalui wawancara dan observasi menurut peneliti bahwa pengelola sebagai pimpinan di lembaga POS PAUD Miana V memiliki kecenderungan kepada model kepemimpinan efektif. Dengan alasan bahwa lembaga dan manusia mempunyai hubungan yang harmonis, hubungan persahabatan walaupun di dalamnya ada masalah-masalah namun pengelola dan pendidik mampu mencari solusi bersama, sehingga masalah tersebut tidak berlarut-larut dan bisa tetap harmonis. Selain itu adanya konsiderasi dengan pengelola juga baik dalam segi komunikasi, partisipasi maupun hubungan pengelola dengan warga sekolah lainnya juga baik. Hal ini di lihat dari komunikasi yang dijalani secara efektif melalui rapat atau evaluasi dua minggu sekali, dan melakukan kegiatan parenting terhadap orang tua peserta didik, sehingga mampu menjalin komunikasi yang baik dan harmonis.

Sejalan dengan model kepemimpinan di pengelola lembaga POS PAUD Miana V yang digunakan adalah model kepemimpinan efektif, yang berpengaruh juga terhadap kinerja pendidiknya dengan berbagai gangguan, kesalahan, dan hambatan yang dihadapi tentu akan ada juga kelebihannya, maka perlu diperhatikan yaitu faktor pendukung dan penghambatnya. Berdasarkan hasil analisis situasi dengan mengidentifikasi berbagai faktor secara sistimatis terhadap kelebihan-kelebihan dan kurang-kekurangan suatu lembaga dan kesempatan-kesempatan serta ancaman-ancaman

dari lingkungan untuk merumuskan startegi lembaga.

Sebagai bentuk kelebihan model kepemimpinan efektif di POS PAUD Miana V menjadikan adanya kemungkinan lembaga tersebut menjadi sekolah percontohan di kota Bandung untuk Satuan PAUD Sejenis (SPS), mendapatkan nilai akreditasi dengan baik, dan pengelola mampu menjalin kemitraan dengan instansi atau lembaga lainnya.

Sedangkan untuk kekurangan model kepemimpinan efektif di lembaga POS PAUD Miana V yaitu menyebabkan beberapa hal diantaranya masih ada beberapa peserta didik yang lulus tidak sesuai target lulusan yang dikarenakan masalah individu peserta didik, banyaknya peserta didik dan tidak bisa diimbangi dengan sarana prasarana yang memadai sehingga penerimaan peserta didik dibatasi.

SIMPULAN

Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa pengelola memiliki kecenderungan model kepemimpinan efektif dan pengelola memiliki kekurangan serta kelemahan yang dimana kekurangan tersebut dapat menjadikan suatu ancaman lembaga untuk kualitas dan kemajuan lembaga. Sedangkan model kepemimpinan efektif yang digunakan oleh pengelola tersebut akan menjadikan suatu peluang lembaga POS PAUD Miana V menjadi lembaga Satuan PAUD Sejenis (SPS) terbaik di kota Bandung, memiliki pendidik yang kompeten, dan adanya peluang

kerjasama dengan mitra-mitra kependidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B.M and Avolio, B.J. 1993. Transformational Leadership and Organizational Culture. *Public Administration Quarterly*, 17(1) : 112-117
- Bass, B.M., Avolio & D. Jung. 1999. Reexamining the Components of Transformational and Transactional Leadership Using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal Of Occupational and Organizational Psychology*. Vol 7. 441-462.
- Bass, D.I. Jung, B.J Avolio & Y. Barson. 2003. Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal Of Applied Psychology*. Vol 88. No 2. 207-218.
- Blake , R. and Mouton, J.S. 1964. *The Managerial Grid*. Gulf Publishing. Houston. TX.
- Burns, James McGregor, "LEADERSHIP", (New York: Harper & Row, 1978).
- Daft, Richard L. (2010) *Era Baru Manajemen*. Salemba Empat, Jakarta.
- Decenzo D.A and Robbins, S.P, 1999:5).
- Fiedler, F.E., 1967, *A Theory of Leadership Effectiveness* : McGraw-Hill, New York.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, *Kepemimpinan Birokrasi*, Terjemahan Harbani Pasolong, (2013), Alfabeta, Bandung.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, *Kepemimpinan Birokrasi*, Terjemahan Harbani Pasolong, (2013), Alfabeta, Band.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayungan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 2003 Pasolong Harbani, (2013), *Kepemimpinan Birokrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Hugh D. Young and Roger A. Freedman. (2002). *Fisika Universitas* (Terjemahan: Endang Juliastuti). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sutikno, (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*. Lombok; Holistika Lombok.
- Tobroni. (2005). *The spiritual leadership*. Malang: UMM Press.
-

Ulrich, Karl T. and Stepen D. Eppinger, Product Design and Development, 2nd Edition, McGraw-Hill Inc, New York, 2000.

Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. (2009). Human Development Perkembangan Manusia. Jakarta: Salemba Humanika.

Wirawan, (2013), *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta;

Yukl, Gary. 2010. Leadership in Organizations (7th edition). Jakarta: PT. Indeks.