

# Studi Gaya Kepemimpinan Pamela Swalayan Yogyakarta Sebuah Kajian Deskriptif

Putri Lutfiani<sup>1</sup>,

<sup>1</sup>Alumni STEI Hamfara Yogyakarta

[\\*onatsprei@gmail.com](mailto:onatsprei@gmail.com)

recieved: Juni 2020

reviewed: Juli 2020

accepted: Juli 2020

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Kepemimpinan Pimpinan Pamela Swalayan Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan analisis data dilakukan secara kualitatif deskriptif. Untuk menguji keabsahan data penelitian menggunakan triangulasi sumber. Fokus penelitian adalah Kepemimpin Pimpinan Pamela Swalayan Yogyakarta yang memiliki gaya kepemimpinan spiritual. Kepemimpinan atau *leadership* merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan, kerana dalam hal ini pemimpin harus menentukan tujuan-tujuan perusahaan. Kepemimpinan dalam perusahaan bertujuan untuk mengatur kegiatan yang ada di perusahaan agar lebih teratur dan terarah. Gaya kepemimpinan adalah perwujudan tingkah laku dari seorang pimpinan yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Agama islam mengajarkan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang selalu berpegang kepada Al-quran dan hadits. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan karakteristik kepemimpinan spiritual yang berbasis pada etika religius, pada pimpinan Pamela antara lain : kejujuran hati, *fairness*, pengenalan diri sendiri, fokus pada amal saleh, spiritualisme yang tidak dogmatis, bekerja lebih efisien, membangkitkan yang terbaik dalam diri sendiri dan orang lain, keterbukaan menerima perubahan, visioner tapi tetap fokus pada persoalan di depan mata, *doing the right thing*, disiplin tetapi tetap fleksibel, santai dan cerdas, serta kerendahan hati.

**Kata kunci:** *gaya kepemimpinan, studi deskriptif*

## Abstract

*This study aims to describe leadership style Pamela Swalayan Yogyakarta. This research uses qualitative method with data analysis done qualitatively descriptive. To test the validity of research data using source triangulation. Methods of data collection is done by interview, document and observation. Leadership or leadership is very important in the company, because in terms of in leaders must determine the goals of the company. leadership within the company aims to regulate the activities that exist in the company to be more organized and directed. Leadership style is the manifestation of the behavior of a leader who concerns his ability to lead. Islam teaches that good leadership is a leadership that always holds to the Qur'an and hadith. Based on research that has been done, found the characteristics of spiritual leadership that berbass on religious ethics, the leadership of Pamela, among others: honesty of the heart, fairness, self-knowledge, focus on good deeds, non-dogmatic spiritualism, work more efficiently, generate the best in self self and others, openness accepts change, visionary but still focuses on the matter in plain sight, doing the right thing, discipline but still flexible, relaxed and intelligent, and heartbreaking.*

**Keyword :** *leadership style, descriptive study*

## LATAR BELAKANG

Kegagalan ekonomi kapitalis dalam meningkatkan kesejahteraan manusia telah mendorong berkembangnya ekonomi konvensional. Berbagai kerusakan di muka bumi diakibatkan oleh keserakahan manusia sebagai akibat *worldwiew mainstream* pemenuhan materi dengan segala cara, banyak perusahaan telah memanipulasi laporan keuangannya untuk mendapatkan keuntungan sebanyak-banyaknya tanpa memperdulikan kepentingan pihak lain. Praktik perusahaan yang tidak terpuji tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusia yang jauh dari nilai-nilai spiritual. Hal ini tidak terlepas dari praktek kepemimpinan, komunikasi, kepuasan, dan komitmen pada perusahaan yang tidak dilandasi nilai-nilai spiritual. Penguatan nilai-nilai spiritual dalam pengelolaan sumber daya manusia telah menjadi isu terkini untuk meluruskan model-model sebelumnya.

Kehidupan masyarakat di era globalisasi terasa lebih kompleks dengan berbagai persoalan besar yang harus dihadapi dan diselesaikan. Kompleksitas persoalan yang timbul bukan tidak mungkin akan mempengaruhi kualitas kerja para pekerja. Oleh karenanya, pemimpin suatu organisasi dituntut memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi, sehingga bisa mengantar pekerja ke arah kemajuan. Kepemimpinan yang banyak diterapkan pada organisasi cenderung berorientasi pada standarisasi, formalisasi, dan sentralisasi. Model ini dimulai tidak cukup mampu mengantisipasi perubahan-perubahan dari lingkungan dan tidak mendukung

kebermaknaan hidup. Sehingga banyak orang bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan status, bukan karena mencintai pekerjaan itu sendiri dan menemukan makna hidup melalui pekerjaannya. Disitulah perlunya pemahaman spiritualitas dalam pekerjaan. Spiritualitas dalam pekerjaan diartikan sebagai rangkaian transendensi kehidupan hingga lebih berkarakter (Agung, 2009).

Merebaknya pemimpin yang memadatkan dimensi spiritual mendorong para pakar kepemimpinan, Greenleaf dan Frick (2008) menggaungkan kembali pentingnya dimensi spiritual. Greenleaf yang adalah *Vice President America Telephone and Telegraph Company (AT&T)* itu melakukan penelitian dan pengamatan terhadap kepemimpinan pelayan untuk membangun kondisi masyarakat yang lebih baik dan lebih peduli. Greenleaf berpandangan bahwa yang dilakukan pertama kali oleh seorang pemimpin besar adalah melayani orang. Kepemimpinan yang sejati (*authentic leadership*) timbul dari mereka yang motivasi utamanya adalah keinginan menolong orang lain.

Kepemimpinan merupakan suatu usaha mencapai hasil tertentu (Manullang dalam Wartana, 2011), sedangkan Robbins, dalam Rosintan, 2014 mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Pemimpin itu agen perubahan dengan kegiatan mempengaruhi orang-orang lebih daripada pengaruh orang-orang tersebut kepadanya. Berdasarkan ketiga definisi kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mempengaruhi orang lain melalui

komunikasi agar dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Riset yang dilakukan Nowack (2004) menyimpulkan bahwa praktek kepemimpinan buruk menyebabkan pegawai cenderung untuk keluar dari organisasi. Kepemimpinan telah berkembang saat ini dalam memperbaiki krisis kepemimpinan akibat semakin merosotnya nilai-nilai kemanusiaan sebagai dampak dari adanya *ethical malaise* dan *ethical crisis* (Tabroni, 2005).

Kepemimpinan efektif yang selama ini telah dilakukan banyak CEO dan Manager seluruh dunia adalah yang berkaitan dengan motivasi, pengembangan potensi individu, dan pembentuk *team* yang solid. Namun itu saja tidaklah cukup, kemampuan mengelola krisis, perubahan, dan melakukan pertumbuhan-pertumbuhan, menjadi tuntutan dominan dalam kepemimpinan, keahlian kepemimpinan membutuhkan tidak saja ketrampilan namun juga membutuhkan inspirasi, kearifan, dan komitmen.

Istilah kepemimpinan selalu terdapat tiga unsur yang saling mempengaruhi dari sekian banyak definisi dan literatur, pertama pemimpin yang menjalankan peran kepemimpinan, kedua pengikut yaitu sekelompok orang yang mengikuti, dan ketiga, adanya situasi yang memungkinkan terjadinya proses interaksi antara pemimpin dan orang yang dipimpinnya dalam rangka mencapai suatu tujuan.

Kita membutuhkan pemimpin yang mampu mentransformasikan karakter organisasi, memberikan perubahan-perubahan strategis, sekaligus yang dapat meningkatkan potensi individu-individu yang dipimpinnya, efektif mengelola *resources* dan memiliki keinginan untuk aktif

terlibat dalam proses inovasi dan pertumbuhan, serta yang terpenting memiliki semangat meraih pencapaian dan mengejar kesuksesan tanpa terdominasi oleh materialisme belaka.

Kepemimpinan atau *leadership* merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan, karena seorang pemimpin harus menentukan tujuan-tujuan pelaksanaan kerja (Heidjrachman dalam Wartana, 2011) pemimpin juga memastikan dari awal bahwa semua anggota timnya memahami dan dapat melaksanakan tujuan organisasi. Kepemimpinan dalam perusahaan bertujuan untuk mengatur kegiatan yang ada diperusahaan agar lebih teratur dan terarah. Selain itu kepemimpinan yang baik adalah yang bisa membuat perusahaan mencapai goal yang lebih dari awal menjadi tujuan dari perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin sangatlah berpengaruh dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan. (Satyawan, 2014). Kecerdasan spiritual atau *spiritual quotient* merupakan kecerdasan paling tinggi dan sangat berpengaruh terhadap tiga kecerdasanlain, yaitu kecerdasan intelektual, emosional dan mental *spiritual quotient* sering diartikan sebagai kecerdasan fundamen atau asasi bagi kecerdasan yang lain. Ini menunjukkan bahwa seseorang yang cerdas secara spiritual sangat memungkinkan menjadi cerdas pada aspek lain.

Sehubungan dengan hal tersebut maka dikembangkan dalam dunia diklat istilah kepemimpinan spiritual, dengan tujuan akan muncul pemimpin yang berlandaskan spiritual yang mantap dan handal. Pemimpin yang menerapkan

spiritual dalam kerja dan aktivitasnya akan lebih kreatif, inovatif, dan bertanggung jawab sebab semua dilandasi dengan niat ibadah. Spiritualitas membantu membangun karakter dalam diri kita. Termasuk dalam pola kepemimpinan yang kita jalankan. Kepemimpinan yang berbasis spiritual, bukan tentang kecerdasan dan keterampilan dalam memimpin belaka, namun juga menjunjung nilai-nilai kebenaran, kejujuran, integritas, kredibilitas, kebijaksanaan, belas kasih, yang membentuk akhlak dan moral diri sendiri dan orang lain. *Spiritual Leadership* adalah kepemimpinan yang mengedepankan moralitas, kepekaan (*sensitivitas*), keseimbangan jiwa, kekayaan batin dan etika dalam berinteraksi dengan orang lain. Kepemimpinan spiritual atau *spiritual leadership* merupakan suatu nilai, sikap, dan perilaku yang dimiliki seorang pemimpin sehingga mampu memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik<sup>1</sup>. Spiritualitas di tempat kerja mempunyai karakteristik sikap kooperatif, bertanggung jawab, adil, dan kesungguhan yang mendasari setiap aktivitas individu dalam suatu organisasi. Sikap-sikap tersebut menurut As'ad<sup>2</sup> berhubungan dengan kepuasan kerja, yaitu mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan, serta segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepemimpinan Spiritual atau *Spiritual Leadership* menurut Dr. Tobroni dalam "*The Spiritual Leadership...*" (2005)

---

<sup>1</sup>LW. Fry, "Toward A Theory Of Spiritual Leadership", *The Leadership Quarterly*, No.14 (2003), 693-727, LW, Fry, "Toward A Theory Of Ethical And Spiritual Well-Being, And Corporate Social Responsibility Through Spiritual Leadership", *Positive Psychology in Business Ethics and Corporate Responsibility* (2005), 47-63: Usman

adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi keilahian. Allah adalah pemimpin sejati yang mengilhami, mempengaruhi, melayani, dan menggerakkan hati nurani hambaNya dengan sangat bijaksana melalui pendekatan etis dan keteladanan karena itu kepemimpinan spiritual disebut juga kepemimpinan yang berdasarkan etika religius dan kecerdasan spiritual, mendasarkan pada iman dan hati nurani.

Kontribusi ilmiah untuk kepemimpinan spiritual sebagai besar berkaitan dengan menegaskan kekuatan hidup atau motivasi intrinsik. Menurut Fry & Cohen (2009), tujuan kepemimpinan spiritual adalah untuk memasuki kebutuhan mendasar dari para pemimpin dan pengikut untuk kesejahteraan spiritual melalui keanggotaan, untuk mencapai harmoni visi dan nilai antar individu, antara diberdayakan tim, kesejahteraan, dan komitmen organisasi karyawan, dan meningkatkan kinerja keuangan dan tanggung jawab sosial organisasi.

Spiritualitas mengekspresikan cinta sesungguhnya dari Allah yang tak bersyarat, tidak takut, dan tidak mementingkan diri sendiri. Nilai-nilai kehidupan berorientasi pada kejujuran, perilaku bertanggung jawab, kedamaian batin, menghindari konflik, berakhlak mulia ini berpengaruh dalam membentuk karakter individu dalam berinteraksi dengan orang lain, bahkan dalam melakukan pekerjaan apapun, seorang pekerja dapat melakukan

& RQ, Danish, "Leadership Spirituality in Banking Professionals and Its Impact on Organizational Commitment", *International Journal of Business and Management*, vol, 5 no.3 (2010), 185-193

pekerjaannya terbaik bahkan ketika tidak ada seorangpun yang memperhatikannya. Agama islam mengajarkan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang selalu berpegang kepada Al-quran dan hadits (Rivai & Arifin, 2009:105). Terkadang dalam suatu perusahaan seorang pemimpin menuntut karyawannya untuk bekerja dengan keras dan disiplin. Akan tetapi, pemimpinnya sendiri tidak memberikan contoh sedemikian rupa.

Apabila seperti itu seorang pemimpin akan sulit untuk mempengaruhi dan mengatur karyawannya, agar dapat bekerja baik. Karena pemimpin sendiri juga tidak bisa bekerja dengan baik. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini diberi judul "Studi Deskriptif Gaya Kepemimpinan Spiritual Pamella Yogyakarta". Adapun tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan spiritual pimpinan Pamella Yogyakarta.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Pengertian Kepemimpinan**

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan

kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Yuki dalam Udayana (Jusuf Udayana, 1994:2) mengungkapkan beberapa pengertian kepemimpinan sebagai berikut; 1) Kepemimpinan adalah perilaku dan seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang hendak dicapai bersama; 2) Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, yang dijalankan dalam situasi tertentu, yang diarahkan melalui proses komunikasi ke arah satu atau beberapa tujuan tertentu; 3) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasikan ke arah pencapaian tujuan; dan 4) Kepemimpinan adalah sebuah proses memberi makna (pengaruh yang bermakna) terhadap suatu kolektif dan mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan dalam mencapai sasaran.

Sejalan dengan pendapat-pendapat tersebut, Siagian (Sondang P Siagian, 1995:36) menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan inti manajemen, yakni sebagai motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat organisasi. Blanchard dalam Wahomidjo (Wahjosumidjo, 1995:25) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan organisasi.

### **Kepemimpinan dalam Perspektif Islam**

Ada beberapa istilah yang merujuk pada pengertian pemimpin. Pertama, kata umara yang sering disebut juga dengan ulil amri. Hal itu dikatakan dalam Al-quran surat an-Nisa' ayat 59 yang artinya :

*"Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri*

di antara kamu, kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian, yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya". (QS. An-Nisa' : 59).

Dalam ayat diatas dikatakan bahwa ulil amri atau pejabat adalah orang yang mendapat amanah atau mengurus urusan orang lain. Dengan kata lain, pemimpin itu adalah orang yang mengurus urusan rakyat. Jika pemimpin tidak mengurus urusan rakyat, maka ia bukanlah pemimpin. Dalam suatu perusahaan, maka itu bukan seorang direktur.

Menurut Hadari Nawawi (2006:28) Al-Quran adalah sebagai pedoman utama bagi umat islam memberikan kriteria-kriteria tertentu sebagai landasan akhlak bagi seorang pemimpin. Adapun kriteria tersebut antara lain :

a. Mencintai kebenaran

Seorang pemimpin yang beriman wajib berpegang teguh pada kebenaran yang telah diturunkan Allah SWT, tanpa mengenal kompromi apapun, sebagai penegasan Allah SWT telah berfirman dalam surat Al-Baqoroh ayat 147 yang artinya:

*"kebenaran itu adalah dari Tuhanmu, sebab itu janganlah kamu termasuk orang-orang yang ragu"* (QS. Al-Baqoroh:147).

Akhlah seorang pemimpin yang senantiasa *istiqomah* berpijak di atas kebenaran ajaran islam akan membuatnya dihormati dan dipatuhi di samping pada akhirnya dia akan memetik kebahagiaan. Oleh karena itu, akhlak mencintai kebenaran tersebut sangat penting. Karena dari sinilah akan membias begitu banyak sikap kepemimpinan yang positif, diantaranya adalah keadilan dan

kejujuran. Adapun antara keadilan dan kejujuran itu sendiri telah diperintahkan oleh Allah sebagai tindakan yang paling utama, yang wajib dilaksanakan oleh setiap pemimpin dalam memimpin kaumnya (Ainur Rahim Fakih dan Iip Wijayanto dalam Ahmad Zainuri, 2001: 41).

b. Ikhlas dan Memiliki Semangat Pengabdian

Memiliki semangat untuk maju dan semangat pengabdian pemimpin merupakan figur dan harapan untuk memperoleh suatu hasil dan tujuan yang baik. Seorang pemimpin diharapkan mampu memajukan dan mengembangkan organisasinya. Harapan ini akan tercapai jika pemimpin tersebut kreatif dan penuh inisiatif, selalu aktif dalam berkarya, sebagai gambaran dari kepribadian yang memiliki semangat untuk maju yang tinggi (Hadari Nawawi, 2006: 124-128). Dalam kepribadian pemimpin pengabdian sepenuhnya dilimpahkan pada cita-cita menegakkan ajaran islam yang berarti semata-mata ditujukan kepada Allah SWT. Dengan demikian inisiatif dan kreatif dalam memajukan organisasi. Semangat ingin maju, diwujudkan melalui pengabdian, kreatifitas harus didasari keimanan yang tinggi kepada Allah SWT.

2) Dapat menjaga Amanah dan Kepercayaan Orang Lain

Sebagai seorang pemimpin pastinya memikul tanggung jawab yang besar dalam menjaga amanah, mengemban tugas untuk kesejahteraan orang banyak. Pemimpin yang dipercaya dan mampu mempercayai orang lain serta memiliki kepercayaan diri merupakan pemimpin yang bertanggung jawab. Pemimpin tidak mempermasalahkan orang lain dengan tujuan lari dari tanggung

jawabnya. Tetapi sebaliknya seseorang pemimpin selalu membela anggota organisasinya karena percaya bahwa telah berbuat sesuatu sesuai dengan perintah dan petunjuk yang tentunya sesuai dengan jalan Allah SWT. Dalam firmanNya mengutuk pemimpin yang tidak bertanggung jawab (Hadari Nawawi) dalam Sitimaghfiro, 2006: 114-118).

#### c. Prinsip dan Tanggung Jawab dalam Organisasi

Islam telah menggariskan bahwa setiap adalah pemimpin (minimal untuk dirinya sendiri) dan untuk kepemimpinan ia dituntut untuk bertanggung jawab sebagaimana hadits di atas. Oleh karena itu seseorang pemimpin harus memahami substansi tanggung jawab agar tidak sia-sia dalam menjalankan amanah (Veitzhal Rivai dan Deddy Mulyadi, 2012: 10).

#### d. Prinsip Keadilan

Untuk menjaga keseimbangan kepentingan, maka asas keadilan harus benar-benar dijaga agar tidak muncul stigma-stigma ketidakadilan seperti kelompok marginal dan lain-lain. Firman Allah dalam surah Shaad ayat 26 yang artinya *"Hai Daud, sesungguhnya kami menjadikan kamu khalifaah (penguasa) di muka bumi. Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesuai dari jalan Allah akan mendapati azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan"* (Veitzhal Rivai dan Deddy Mulyadi, 2012:11).

#### e. Prinsip Kesederhanaan

Rasulullah SAW menegaskan bahwa seorang pemimpin itu harus melayani dan tidak diminta untuk dilayani sebagaimana

sabdanya: *"pemimpin suatu kaum adalah pelayan mereka"* (HR Abu Na'im) (Veitzhal Rivai dan Deddy mulyadi, 2012: 11).

#### f. Dapat Menjadi Suri tauladan

Pemimpin memiliki sifat kepribadian seperti vitalitas dan stamina fisik, kecerdasan, kearifan dalam bertindak, kemampuan menerima tanggung jawab, kompeten dalam menjalani tugas, memahami kebutuhan pengikutnya, memiliki keterampilan dalam berhubungan dengan orang lain, kebutuhan untuk berprestasi. (Rivai dan Dedi Mulyadi, 2012: 19). Artinya dapat dijadikan suri tauladan yang baik untuk menuju perubahan dalam suatu organisasi. Sebagaimana Firman Allah dalam Al-Quran surah An-Nahl ayat 120-121 berikut yang artinya:

*"Sesungguhnya Ibrahim adalah seorang imam yang dapat dijadikan teladan lagi patuh kepada Allah dan hanif, dan sekali-kali bukanlah Dia termasuk orang-orang yang mempersekutukan (Tuhan), (120). (lagi) yang mensyukuri nikmat-nikmat Allah. Allah telah memilihnya dan menunjukinya kepada jalaan yang lurus (121)"* (QS Al\_Nahl 120-121).

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin dalam islam harus mampu menjadi suri tauladan atau *uswatun hasanah* bagi bawahannya yang mengedepankan ketaatan kepada Allah.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan melakukan kajian terhadap biografi seorang tokoh. Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam

bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moleong, 2007:6). Kajian biografi secara kualitatif merupakan studi pengalaman seorang individu yang diceritakan oleh peneliti atau dikemukakan di berbagai dokumen atau arsip. Denzin (1989a) mendefinisikan metode biografi sebagai *study* yang menggunakan kumpulan dokumen yang mendeskripsikan kejadian-kejadian dalam hidup seseorang (p.69). Jenis penelitian Biografi dalam pendekatan penelitian Kualitatif yang digunakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai gambaran gaya kepemimpinan spiritual yang diterapkan oleh pimpinan Pamela Swalayan Yogyakarta.

Subjek penelitian merupakan sumber data yang dimintai informasinya sesuai dengan masalah penelitian. Adapun yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh (Suharsimi Arikunto, 2001:107). Mengetahui deskripsi gaya kepemimpinan spiritual pimpinan Pamela Yogyakarta. Burhan Bungin (ed) (2003:42) menjelaskan metode pengumpulan data adalah dengan cara apa dan bagaimana data yang diperlukan dapat dikumpulkan sehingga hasil akhir penelitian mampu menyajikan informasi yang solid dan reliable.

Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara berupa menghimpun bahan keterangan yang dilakukan dengan tanya jawab secara lisan secara sepihak berhadapan muka, dan dengan arah serta tujuan yang telah ditetapkan. Anas Sudijono (1996: 82) ada beberapa kelebihan pengumpulan data melalui wawancara,

diantaranya pewawancara dapat melakukan kontak langsung dengan peserta yang akan dinilai, data diperoleh secara mendalam, yang *diinterview* bisa mengungkapkan isi hatinya secara lebih luas, pertanyaan yang tidak jelas bisa diulang dan diarahkan yang lebih bermakna. Wawancara dilakukan secara mendalam dan tidak terstruktur kepada subjek penelitian dengan pedoman yang telah di buat. Teknik wawancara digunakan untuk mengungkap gaya kepemimpinan spiritual pimpinan Pamela Yogyakarta. Selain itu guna melengkapi data-data yang dibutuhkan penulis menggunakan teknik dokumentasi. Suharsimi Arikunto (2002:206) metode dokumentasi adalah mencari data yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya. Hadari Nawawi (2005:133) menyatakan bahwa studi dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui peninggalan tertulis terutama berupa arsip-arsip dan termasuk juga buku mengenai pendapat, dalil yang berhubungan dengan masalah penyelidikan.

Penelitian kualitatif harus mengungkap kebenaran yang objektif. Karena itu keabsahan data dalam sebuah penelitian kualitatif sangat penting. Melalui keabsahan data kredibilitas (kepercayaan) penelitian kualitatif dapat tercapai. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi, yakni teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu (Moleong, 2007:330).

Prinsip pokok penelitian kualitatif adalah menemukan teori dari data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan langkah-langkah

seperti yang dikemukakan oleh Burhan Bungin (2003:70), yaitu sebagai berikut: pengumpulan data (*Data Collection*), reduksi data (*Data Reduction*)

reduksi data, dan display data. Pada tahap akhir dari analisis data dilakukan verifikasi dan penegasan kesimpulan (*Conclusion Drawing and Verification*) berupa kegiatan interpretasi, yaitu menemukan makna data yang telah disajikan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1) Kejujuran Hati

Kejujuran hati adalah berkata jujur sesuai dengan realita dan hakikat sebenarnya serta tidak berlebih-lebihan dalam menceritakan sesuatu baik sisi positif dan negatif. Sifat jujur ini harus dimiliki oleh setiap manusia terutama seorang muslim, karena sifat dan sikap ini merupakan prinsip dasar dari cerminan akhlak muslim. Sifat jujur telah dicontohkan oleh Rasulullah SAW salah satunya *amanat* yang berarti dapat dipercaya. Dalam hadits dari sahabat Abdullah bin Mas'ud ra. Juga dijelaskan keutamaan sifat jujur dan bahaya sikap dusta. Ibnu Mas'ud menentukan bahwa Rasulullah SAW bersabda yang artinya :

*"Hendaklah kalian senantiasa berlaku jujur, karena sesungguhnya kejujuran akan mengantarkan pada kebaikan dan sesungguhnya kebaikan akan mengantarkan pada surga. Jika seseorang senantiasa berlaku jujur dan berusaha untuk jujur, maka dia akan dicatat di sisi Allah sebagai orang yang jujur. Hati-hatilah kalian dari perbuatan dusta, karena sesungguhnya dusta akan mengantarkan kepada kejahatan dan kejahatan akan mengantarkan pada neraka. Jika seseorang sukanya berdusta dan berupaya*

*untuk berdusta, maka ia akan dicatat di sisi Allah sebagai pendusta."*

Percy mengatakan "tanpa kepemimpinan tidak akan ada pengikut dan tiada pengikut (*follower*) tanpa kejujuran dan inspirasi" (*no leadership without follower and no follower without honest and inspiration*). (Ian Percy, 1997:263). Pimpinan Pamela Noer Liesnani adalah orang yang sangat jujur baik perkataan maupun perbuatan. Ini terbukti dari para karyawan yang mengatakan bahwa beliau sangatlah jujur dalam segala bidang. Mengatakan sesuatu berdasarkan dari hati itulah sosok yang dikenal para karyawan terhadap beliau. Karena hal inilah Noer Lisnani sangatlah dicintai oleh karyawan dan kerabatnya. Bukan hanya itu kejujuran menjadi syarat utama para pegawai Pamela dalam bekerja.

### 2) Fairness

Pimpinan Pamela mengutamakan yang hak bagi para karyawan dari mulai kegiatan beribadah, gaji, THR, dan fasilitas beasiswa untuk anak para karyawan yang masih sekolah. Sistem keadilan yang diterapkan oleh pimpinan Pamela ini berbeda dengan konsep konvensional yang mengutamakan sama rata sama rasa. Tetapi pimpinan mengutamakan yang hak bagi para pegawainya. Menjaga sikap adil adalah sesuatu yang berat namun akan lebih berat ketika harus menjaga sikap adil dikala kedzaliman sedang menimpa. Maka pimpinan Pamela selalu mengutamakan kekeluargaan dalam standar penyelesaian masalah serta menekankan keikhlasan dan ketulusan dalam bekerja.

### 3) Semangat amal shaleh

Kebanyakan pemimpin suatu lembaga, mereka sebenarnya bekerja bukan untuk orang dan lembaga yang dipimpin, melainkan untuk “keamanan”, “kemapanan” dan “kejayaan” dirinya. Berbeda sekali dengan apa yang dilakukan oleh pimpinan Pamela yang selalu menempatkan bekerja adalah sebuah ibadah. Dengan dukungan sang suami Noer Liesnani selalu dibimbing dalam perihal agama. Bagaimana menyikapi sebuah hukum baru, dan bagaimana cara bersikap pada karyawan. Bahkan pimpinan Pamela bekerja sama dengan CSR sosial untuk membantu masyarakat yang membutuhkan. Khitanan masal, peduli kanker, pemberangkatan haji, pemberian emas dan masih banyak lainnya. Saat membuka toko waktu itu beliau memiliki tujuan mulia yaitu untuk beribadah. Alhasil termuat dalam visi dan misi Pamela sehingga Pamela menjadi swalayan yang dapat diperhitungkan di wilayah DIY dan sekitarnya.

#### 4) Membenci formalitas dan Organized Religion

Bagi seorang spiritualis, formalitas tanpa isi bagaikan pepesan kosong. Pemimpin spiritual lebih mengedepankan tindakan yang *genuine* dan substantif (*esoteric*). Kepuasan dan kemenangan bukan ketika mendapatkan pujian, piala dan sejenisnya, melainkan ketika memberdayakan (*empowerment*), memampukan (*enable*) mencerahkan (*enlighten*) dan membebaskan (*liberation*) orang dan lembaga yang dipimpinnya.

Para pegawai Pamela sangat hormat dan mencintai ibu Noer Lisnani dengan bawaan beliau yang supel, ramah, dan penuh kesederhanaannya. Mencerminkan penuh kewibawaan. Bahkan ada pegawai yang

mengutarakan ibu Noer Lisnani mampu untuk membeli mobil mewah dengan miliaran rupiah tapi beliau tidak melakukannya. Ini semua dilakukan ibu Noerlisnani karena beliau memang sadar semua ini adalah titipan dari Allah SWT. Maka tidak sepatutnya kita bermewah-mewah dengan popularitas yang sementara.

#### 5) Sedikit bicara banyak bekerja

Banyak bicara banyak salahnya, banyak musuhnya, banyak dosanya serta sedikit kontemplasinya dan sedikit karyanya. Seorang pemimpin spiritual adalah pemimpin yang sedikit bicara banyak kerja. Dia paham betul dengan pepatah Arab yang mengatakan *qaul hal afshah min lisân al maqal* (keteladanan lebih menghunjam dari pada perkataan) Serta hadits: “*man kâna yu’minu bi il-lah wa al yaum il-âkhir fal yaqul khairan au liyasmut*” atau *tarkuhu mâ lâ ya’ni*. (Barang siapa beriman kepada Allah dan hari akhir hendaklah ia berkata yang baik atau diam). Dalam hadits lain ditambahkan “*Barang siapa beriman kepada Allah dan hari akhir hendaklah meninggalkan apa-apa yang tiada berguna*”). Dengan prinsip itu dia dapat bekerja secara efisien dan efektif.

Pimpinan Pamela sering mengawasi para karyawan saat bekerja, beliau terjun langsung untuk melihat situasi. Apabila ada kesalahan dalam karyawan beliau hanya diam dan menyampaikan pada yang berwenang bisa *supervisor* masing-masing devisi atau kepada *scurity* ini beliau lakukan semata-mata menjaga hati karyawan agar tidak malu dengan *customer*, dan penyampaian oleh pihak yang berwenang dilakukan dengan hati-hati.

#### 6) Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain

Ibu Noer Lisnani memiliki banyak sekali cerita pengalaman yang sangat berharga, cerita ini sering disampaikan kepada orang-orang terdekatnya salah satunya mbak Indah yang bekerja sebagai pemasaran Pamella satu. Mbak Indah menyampaikan bahwa Ibu Noer Lisnani adalah sosok ibu bukanlah sebagai atasan. Beliau adalah orang yang sangat baik, santun dalam ucapan dan perilaku dan menjadi sosok wanita idaman para karyawan.

Cerita perjalanan Ibu Noer Lisnani penuh dengan perjuangan dan air mata berhujung manis. Cerita-cerita Ibu sebagai penguat para karyawan dan kerabatnya sebagai tolak ukur perjalanan hidup. Bahwa hidup memang sangatlah sulit apabila dilihat dari kacamata manusia. Berbeda apabila kita melihat dengan kaca mata iman dan taqwa maka semua akan lebih indah.

Para karyawan sangat menyayangi sosok Ibu Noer Lisnani karena beliau bukanlah orang yang pelit dan sangat memotivasi para karyawan. Ini terbukti dari jumlah karyawan yang mencapai kurang lebih 600 orang. Ibu Noer Lisnani tidak pernah sungkan berderma untuk membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja.

7) Keterbukaan menerima perubahan  
Pemimpin spiritual memiliki rasa hormat bahkan rasa senang dengan perubahan yang menyentuh diri mereka yang paling dalam sekalipun. Ia sadar bahwa kehadirannya sebagai pemimpin memang untuk membawa perubahan. Ini terbukti dari diri Ibu Noer Lisnani yang terbuka dari segala bidang. "*Inna shalâti wa nusuki wa mahyâya wa mamâti lillâhi rabbil 'âlamîn*" (QS. Al-Maidah (6):162) (Sesungguhnya ibadahku, pengorbananku, hidup dan matiku hanya

untuk Allah semata, Tuhan semesta alam), begitulah kira kira komitmen seorang pemimpin spiritual, komitmen yang dibaca dalam do'a iftitah shalat.

Kritik dan saran yang membangun demi meningkatkan kualitas Pamella selalu dilayani dengan baik Pimpinan Pamella. Karena beliau meyakini bahwa manusia adalah makhluk sosial yang harus bekerja sama dan saling mengerti satu sama lainnya. Manusia adalah tempay salah, khilaf dan lupa maka keterbukaan menerima perubahan sangatlah penting dilakukan.

#### 8) Pemimpin yang dicintai

Cinta kasih bagi pemimpin spiritual bukanlah cinta kasih dalam pengertian sempit yang dapat mempengaruhi obyektifitas dalam pengambilan keputusan dan memperdayakan kinerja lembaga, tetapi cinta-kasih yang memberdayakan, cinta kasih yang tidak semata-mata bersifat perorangan, tetapi cinta kasih struktural yaitu cinta terhadap ribuan orang yang dipimpinnnya. Karyawan Pamella sangat mencintai Ibu Noer Lisnani karena sikap baik, dermawan, serta sifat supel dan rendah hatinya. Beliau mewajibkan pegawai muslim dalam perekrutan karyawan. Cita-cita beliau adalah mensejahterakan masyarakat muslim dengan memberikan ladang pekerjaan.

#### 9) *Think Globally and act locally*

Memiliki visi jauh ke depan dengan fokus perhatian kekinian dan kediseinian. Dalam hal yang paling abstrak (*spirit, soul, ruh*) saja ia dapat meyakini, memahami dan menghayati, maka dalam kehidupan nyata ia tentu lebih dapat memahami dan menjelaskan lagi walaupun kenyataan itu merupakan cita-cita masa depan. Ia memiliki kelebihan untuk menggambarkan idealita masa depan secara

mendetail dan bagaimana mencapainya kepada orang lain seakan-akan gambaran masa depan itu sebuah realitas yang ada di depan mata. Ia mampu membangkitkan dan mengarahkan imajinasi seseorang kepada visinya.

Ibu Noer Lisnani sadar bahwa zona kehidupan manusia berputar dan saling mempengaruhi antara dimensi waktu masa lalu, masa kini dan masa depan. Pemimpin spiritual bagaikan seorang pengemudi yang berorientasi pada tujuan tetapi tidak pernah terlena kapan dan dimana ia berada dan hanya sekali-kali melihat ke belakang melalui kaca spionnya.

10) Disiplin tetapi fleksibel dan tetap cerdas dan penuh gairah

Komitmen dan kesadaran dirasa sangat perlu oleh karyawan Pamela pada setiap diri karyawannya. Maka karyawan Pamela harus disiplin dan penuh gairah dalam bekerja. Dalam Pamela mengeluarkan karyawan adalah sesuatu yang sangat sulit karena pimpinan Pamela memiliki welas asih yang sangat tinggi. Apabila ada karyawan yang melanggar dewan Pamela memberikan sistem teguran dan *rolling*. Maka hal ini sebaiknya dirasa sangat cukup untuk mendisiplinkan karyawan

11) Kerendahan hati

Posisi sebagai pemimpin yang dianggap berhasil dan sering diundang dalam berbagai forum sebagai pembicara dan mendapat bahana tepuk tangan bahkan *standing ovation* adalah sangat sukar untuk tidak berfikir bahwa semua itu karena "saya": Ibu Noer Liesnani adalah pengusaha yang berangkat dari nol hingga bisa menciptakan swalayan yang dapat diperhitungkan diwilayan DIY.

Ini semua tidak mendorong Ibu Noer Lisnani menjadi pribadi yang sombong dan bermegah-megahan. Menurut penuturan para karyawannya beliau yang dulu hingga sekarang memiliki sifat yang sama, yaitu rendah hati. Sikap inilah yang jarang kita temui saat ini. Karena Ibu Noer Liesnani menyadari sepenuhnya bahwa semua kedudukan, prestasi, sanjungan dan kehormatan itu bukan karena dia dan bukan untuk dia, melainkan karena dan untuk Dzat Yang Maha Terpuji Allah SWT.

## KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pemilik Pamela Swalayan adalah gaya kepemimpinan spiritual hal ini sebagaimana teori Blanchard dkk, dalam bukunya yang berjudul *Leadership by The book*, 2006 yang dikemukakan pokok-pokok karakteristik kepemimpinan spiritual yang berbasis pada etika religius: kejujuran sejati, *fairness*, pengenalan diri sendiri, fokus pada alam shaleh, spiritualisme yang tidak dogmatis, bekerja lebih efisien, membangkitkan yang terbaik dalam diri sendiri dan orang lain, keterbukaan menerima perubahan, *think globally act locally*, disiplin tetapi tetap fleksibel, santai dan cerdas, dan kerendahan hati. Dalam kepemimpinan yang selama ini dijalankan pimpinan menerapkan prinsip-prinsip amal shaleh dan menganggap bahwa semua karyawan adalah bagian dari keluarga sehingga pendekatan kekeluargaan masih mewarnai. Agar terbangun suasana religious dan tumbuhnya rasa memiliki terhadap perusahaan sebaiknya Pimpinan Pamela dapat memberikan kebijakan baru yaitu, *breafing* pagi dan doa sebelum karyawan melakukan aktifitas kerja.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi penelitian yang akan datang, studi dapat dilakukan lebih komprehensif terhadap mahasiswa aktivis dari berbagai perguruan tinggi dengan jumlah responden yang lebih banyak dan penambahan variable penelitian.
2. Program peningkatan pengetahuan kewirausahaan idealnya diselenggarakan di berbagai perguruan tinggi guna menyiapkan mahasiswa menjadi seorang wirausahawan, sehingga tercipta kemandirian dan kesiapan di masa yang akan datang ketika telah selesai menempuh bangku perkuliahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahan, Departemen RI.
- Abdurrahman, Hafidz. 2014, *Diskursus Islam Politik dan Spiritual*, Al-Azhar: Bogor.
- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim, 2006. *Manajemen Syari'ah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Ed 1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Aditya, Khrisna. 2010. *Membangun Perusahaan Islam Dengan Menejemen Budaya Perusahaan Islami*. Ed 1. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Agustian, Ary Ginanjar. 2013. *ESQ Emotional Spiritual Quotient*. Jakarta: Arga.
- An-nabhani, T., 2003, *Syakhshiyah Islam*. Jakarta Selatan: HTI Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, M., *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, edisi keempat (Yogyakarta: Liberty, 2003).
- Bass, M. Bernard dan Riggio, E. Ronald. 2006. *Transformational Leadership. Second Edition*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc
- Bungin, Burhan. 2003. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Danah Zohar dan Ian Marhall, 2000. *SQ. Spiritual Intelligence, The Ultimate Intelligence*, London: Bloomsbury, hal. 3-4.
- Danim, Sudarwan. 2010 *Kepemimpinan Pendidikan (Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivational dan Mitos*. Bandung: Alfabeta.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, K dan Newstrom, 1995. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Didin Hafidhudin & Hendri Tanjung, 2004, *Manajemen Syariah dalam Praktek*, Jakarta: Gema Isnani Press.
- Didin, Hafidhuddin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Endri, Julianto Mokhamad. 2016. *Jurnal Kepemimpinan Spiritual Pada Pesantren Mahasiswa (studi multisitus, pada pesantren mahasiswa ulul albab, ululyaqin, dan ulul hikam malang)*. UIM.
- Endri, Julianto.M.2016. *jurnal MPI. Kepemimpinan Spiritual pada Pesantren Mahasiswa (studi multisitus pada pesantren mahasiswa ulul albab,*

- ulul yaqin, dan ulul hikam malang*). Malang. Vol. 1
- Fakih, Ainur Rahim dan Iip Wijayanto. 2001. *Kepemimpinan Islam*. Yogyakarta: UI Press.
- Fanny, Steve. 2015. *Studi Deskriptif Kepemimpinan PT. X Surabaya*, Surabaya: Jurnal Manajemen Bisnis. Vol 3, No.2.
- Fry, L. W., dan Cohen, M. 2009. *Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformation and recovery from extended work hours cultures*. Jurnal of Business Ethics, Vol 84. hal 265-278.
- Fry, L. W., Vitucci, S., dan Cedillo, M. 2003. *Transforming the army through spiritual leadership*. Unpublished manuscript. Tarleton State University. Central Texas, Killen TX. Available.
- Fry, L.W. 2003. *Toward a theory of spiritual leadership*. Leadership Quarterly 14, 993-727
- Gay Hendricks & Kate Ludeman. 1996. *The Corporate Mystic: A Guidebook for Visionaries With Their Feet on the Ground*. New York: Bantam Books.
- Greenleaf, R. K, Don M.Frick, dan Spears, L.C (1996). *On Becoming a Servant Leader*. California: Wiley.
- Greenleaf, R. K. Dan Frick, D. M. (2008). *A life of servant leadership*. San Francisco, California: Berret Kochler
- Hadits Bukhari no.4801 (Kitab Shahih Bukhari).
- Hani, Handoko T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta
- Hart, Michael H.. 1994. *Seratus Tokoh yang Paling Berpengaruh dalam sejarah*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Hart, Michhael H. 1994. *Seratus Tokoh yang Paling Berpengaruh Dalam Sejarah, Terj. Mahbub Djunaidi*, Jakarta: Pustaka Jaya.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Cetakan Kesembilan, BPFE, Yogyakarta.
- Hersey, Paul, Kenneth H. Blanchard. 1982. *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*: Jakarta, Erlangga.
- Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- Herry Tjahjono, 2003. *Kepemimpinan Dimensi keempat' Selamat Tinggal Krisis kepemimpinan*. Jakarta: Elek Media Komputindo, hal 99-100.
- J. Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2009
- Jusuf, Ina. M.F (1994). *Keikatan Guru Sekolah Dasar Pada Organisasi : Suatu Kajian Tentang Hubungan Karakteristik Pribadi, Karakteristik Peran, Lingkungan Pekerjaan dengan Keikatan pada Organisasi, dan Kaitannya dengan Niat Meninggalkan Organisasi*. Tesis Pasca Sarjana Psikologi, pada PPS Universitas Indonesia: Tidak diterbitkan.
- Lilik, A.M, dan Agung, M. 2009. *Spiritual Leadership*. Jakarta: Gagasan Bisnis.
- Manullang, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*., BPFE, Yogyakarta.
- Michael Levin, 2000. *Spiritual Intelligence, Awakening the power of Michael Levin Spiritual*.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nowack, Kenneth. (2004), *“Does Leadership Practices affect a Psychologically Healthy Workplace”*. Working Paper Consulting Tools Inc.
- Oxford Advanced Learners’s Dictionary. 1995. Oxford University Press. Hal. 1145-1146.
- Paul, Hersey dan Kenneth Blanchard. 1996. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Percy, Ian. (2003), *“Going Deep. Exploring Spirituality in Life and Leadership”*, Arizona: Inspired Production Press.
- Percy, Ian. 1997. *Going Deep, Exploring Spirituality in Life and Leadership*. Arizona: Inspired Productions Press.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 1993. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rawls, John. 1971. *A Theory of Justice*, London: Oxford University Press.
- Rivai, Veithzal, dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veitsal dan Arifin Arvian, 2009, *Islamic Leadership*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins SP., *Perilaku Organisasi (terjemah)*, 2007. Edisi kesepuluh. Jakarta: Indonesia,
- Sayyid Mahdi as-Sadr. 2003. *The Ahl ul-Bayt; Ethical Role-Models* (terj. Ali bin Yahya), Jakarta: Pustaka Zahra, hal. 31.
- Setyawati. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan*, Malang: Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol 6, No 1:17-32.
- Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh (Jakarta: Bumi Aksara, 1995).
- Stoner, J.A.F. dkk. 1996. *Manajemen Jilid I.* Prentice-Hall, New Jersey.
- Sulistyo, Heru. 2009. *Analisis Kepemimpinan Spiritual Dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*, Semarang : Jurnal Ekobis. Vol. 10, No. 2:311-321
- Tabroni 2005, *The Spiritual Leadership*, Penerbit UMM Malang.
- Tabroni, 2010. *The Spiritual Leadership Pengefektifan Organisasi Noble Industry Melalui Prinsip-Prinsip Spiritual Etis*. Malang: UMM Press. Hal 1
- Tannenbaum, Robert, Irving R. Weschler, Fred Massarik, 1961. *Leadership and Organization a Behavior Science Approach*, English: Print book.
- Thabib. *Jurnal Spiritual Leadership*, kepuasan kerja, dan Prestasi Kerja. Surabaya.
- Thayib. *Jurnal Spiritual Leadership, Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja*.
- Thoha, Miftah. 1983. *Kepemimpinan dalam Menejemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tjahjono, Harry. 2014. *Kepemimpinan Dimensi keempat Selamat Tinggal Krisiskepemimpinan*. Jakarta: Elek Media Komputindo.
- Tjipto, Fandy. 2001. *Total Quality Manajemen*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- W.C. Smith, 1963. *Modernis in India*. Lahore: Ashraf. hal 111.
- Widiyatno, Eko. 2013. *Membangun Bisnis Barokah*. Yogyakarta: Mitra Pustaka Nurani.
- [www.brilio.net/news/putus-sekolah-pamella-miliki-7-swalayan-besar-](http://www.brilio.net/news/putus-sekolah-pamella-miliki-7-swalayan-besar-)

[151201u.html](#)). (diakses 24 Januari 2017).

[www.eprints.uny.ac.id/16357/1/YuyunFitriAstuti\\_10408144033.pdf](http://www.eprints.uny.ac.id/16357/1/YuyunFitriAstuti_10408144033.pdf)), (diakses 24 Januari 2017).

[www.eprints.uny.ac.id/16357/1/YuyunFitriAstuti\\_10408144033.pdf](http://www.eprints.uny.ac.id/16357/1/YuyunFitriAstuti_10408144033.pdf).. (diakses 20 Desember 2016).

[www.leadershipsecret2016.wordpress.com/2015/01/22/spiritualitaskepemimpinan/](http://www.leadershipsecret2016.wordpress.com/2015/01/22/spiritualitaskepemimpinan/). (diakses 26 Januari 2017).

Zaluchu, Fotarisman. 2003. *Kepemimpinan Dalam nama Tuhan*. Yogyakarta: Gloria Graffa.