

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN SOLOK SELATAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Tugas Akhir Dalam Menyelesaikan Gelar Sarjana
Strata Satu (S1) Kependidikan*



**OLEH :
YELMA YANIATI
03879 / 2008**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi kerja
Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan kabupaten Solok
Selatan
Nama : Yelma yaniati
NIM : 03879
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Padang, Februari 2013

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
------	--------------

1. Ketua : Drs. Yuskal Kusman, M.Pd	
-------------------------------------	--

2. Sekretaris : Dra. Ermita, M.Pd	
-----------------------------------	--

3. Anggota : Dr. Jasrial, M. Pd	
---------------------------------	--

4. Anggota : Nelitawati, S.Pd, M.Pd	
-------------------------------------	--

5. Anggota : Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd	
---------------------------------------	--

1.

2.

3.

4.

5.

ABSTRAK

Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan
Penulis : Yelma Yaniati
Pembimbing : 1. Drs. Yuskal Kusman, M.Pd
2. Dra. Ermita, M.Pd

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan motivasi kerja dan hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di kantor dinas pendidikan Kabupaten Solok Selatan. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan

Jenis penelitian ini bersifat korelasional, yaitu menggambarkan tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di kantor Dinas pendidikan Kabupaten Solok Selatan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di kantor dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan yang berjumlah 62 orang, dan yang menjadi sampel penelitian berjumlah 44 orang, diambil dengan menggunakan teknik *Proportional Stratified Random Sampling*. Instrumen penelitian adalah angket model *Skala Likert*, yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa : 1) gaya kepemimpinan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan **cukup baik** (78,5%), 2) Motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan **baik** (85,8%), dan 3) terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan t sebesar 0,337 pada taraf kepercayaan 95%.

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan. Artinya gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan.

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Penyayang. Segala puji dan syukur penulis ucapkan pada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah SWT untuk disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah meninggalkan tuntunan hidup bagi manusia yaitu Al-Qur'an dan Sunnah.

Skripsi ini merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
3. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang
4. Bapak Drs. Yuskal Kusman, M.Pd dan Dra. Ermita, M.Pd selaku pembimbing, 1 dan II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan perpustakaan Universitas Negeri Padang.
6. Staf Karyawan/karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan yang telah memberikan kesediaan lisan kepada Penulis untuk kantor dijadikan sebagai lokasi penelitian.
7. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan Angkatan 2008, yang selalu memberikan bantuan dan semangat baik secara moril maupun spiritual kepada penulis.

Terisitimewa buat Ayahanda dan Ibunda yang telah mengasuh, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang atas dukungan moril dan materil serta dorongan do'a, dan buat adek yang selalu memberikan dukungan serta motivasi untuk penulis.

Kepada semua pihak yang telah ikut membantu, tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain do'a kepada Allah SWT semoga bantuan, bimbingan dan arahan serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis, baik berupa moril maupun materil dapat bernilai ibadah disisi Allah SWT. Amiin.

Padang, Januari 2013

Penulis

YELMA YANIATI

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Perumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Kegunaan Penelitian.....	7

BAB II KERANGKA TEORI

A. Kajian Teori.....	8
1. Motivasi kerja pegawai.....	8
a. Pengertian Motivasi Kerja	8
b. Pentingnya Motivasi Kerja	9
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja	11
d. Indikator Motivasi Kerja.....	12
2. Gaya Kepemimpinan	16
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan	16
b. Macam-macam Gaya Kepemimpinan	17
3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai.....	25

B. Kerangka Konseptual.....	26
C. Hipotesis.	28

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	29
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	29
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	30
D. Jenis dan Sumber Data	34
E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik dan Analisia Data	37

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	40
B. Pengujian Hipotesis	45
C. Pembahasan	46

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	50
B. Saran	51

DAFTAR PUSTAKA.....	52
----------------------------	-----------

LAMPIRAN	53
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Populasi Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan	31
2. Jumlah sampel penelitian.....	34
3. Kategori dan Persentase.....	38
4. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Gaya Kepemimpinan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan	41
5. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan	43
6. Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	44
7. Pengujian keberartian korelasi variabel X dan Y dengan tabel uji t.....	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka konseptual tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan	27
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Gaya Kepemimpinan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan	41
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

1. Pengantar Angket.....	54
2. Petunjuk Pengisian angket.....	55
3. Kisi-kisi Angket Penelitian.....	56
4. Angket Penelitian.....	57
A. Angket Tentang Gaya Kepemimpinan.....	57
B. Angket Tentang Motivasi Kerja Pegawai	60
5. Analisis Hasil Uji Coba Angket Penelitian Gaya Kepemimpinan	66
6. Analisa Hasil Uji Coba Angket Penelitian Motivasi kerja pegawai.....	67
7. Analisis Uji Coba Angket.....	68
8. Tabulasi Gaya Kepemimpinan	74
9. Tabulasi Data Motivasi Kerja pegawai.....	75
10. Skor Mentah Hasil Penelitian	76
11. Pengolahan Data	77
12. Tabel Harga Kritik dari Product Moment.....	88
13. Uji Tabel t	89
14. Tabel Z skor	90
15. Tabel Nilai Chi Kuadra.....	91
16. Tabel Harga Kritik dari Rho Spearman.....	92
17. Surat Izin Penelitian	93

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, tidak terlepas dari tenaga kerja pegawai yang berkualitas, punya loyalitas dan tanggung jawab yang tinggi dari pegawai. Pegawai merupakan sumber tenaga dari seluruh aktifitas yang dilakukan organisasi. Tanpa adanya pegawai aktivitas organisasi tidak akan berjalan dengan lancar. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa pegawai merupakan personil yang menggerakkan organisasi dengan melakukan kegiatan-kegiatan organisasi untuk mencapai misi dan tujuannya.

Keberadaan pegawai pada lembaga/organisasi memerlukan motivasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Agar pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, maka diperlukan motivasi kerja yang tinggi. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dari pegawai dengan sendirinya pencapaian tujuan suatu organisasi kurang optimal.

Motivasi kerja merupakan suatu keinginan yang menyebabkan adanya dorongan, semangat, serta gairah dalam bekerja. Pegawai yang mempunyai semangat atau gairah selalu bekerja dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran tanpa perintah dari atasannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Hamzah (2008:3) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam individu,

yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat . Jadi jelaslah bahwa motivasi sebagai pendorong seseorang untuk mau bekerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Motivasi kerja sangat diperlukan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2001:92) menjelaskan “motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi” jadi motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kerja pegawai, tanpa adanya motivasi mustahil pekerjaan itu akan dikerjakan dengan baik oleh pegawai. Winardi (2001:32) mengatakan bahwa perilaku manusia itu dimotivasi oleh suatu keinginan untuk mencapai tujuan tertentu yang secara sadar diketahui oleh para individu.

Pegawai yang merasa senang dalam melaksanakan tugasnya ia akan lebih berusaha memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta berusaha mengembangkan dirinya sendiri. Oleh sebab itu, pegawai harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan pada saat praktek lapangan manajemen tanggal 29 juni sampai 10 september 2011, terlihat fenomena dari motivasi kerja pegawai sebagai berikut:

- a. Kurangnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas

- b. Sebahagian besar ada pegawai yang tidak menginginkan banyak umpan balik dari pimpinan tentang keberhasilan dan kegagalan dari tugas yang dibuat
- c. Pegawai kurang dalam meningkatkan ketrampilan melalui usaha-usaha yang diarahkan dalam diri pegawai
- d. Kurangnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan seperti: pegawai bekerja ketika ada perintah dari pimpinan.

Fenomena diatas mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas, Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Menurut Winardi (2002:44), motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu: Faktor ekstern dan intern. Faktor ekstern berupa kebijaksanaan yang telah diterapkan persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh para bawahan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan dan gaya kepemimpinan terhadap bawahan. Sedangkan faktor intern adalah kemampuan kerja, semangat, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok dan prestasi serta produktivitas.

Menurut Anwar (2004:79) Gaya kepemimpinan adalah "Cara berperilaku yang khas dari seseorang terhadap para anggota kelompoknya". Hal yang sama Thoha (2000:265) mengatakan " Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat".

Dari pendapat diatas menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah suatu cara atau bentuk perlakuan pimpinan terhadap bawahan dalam rangka mencapai tujuan. Menurut Fred Filder (dalam Ulber silalahi 2002:315) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan itu ada dua yaitu: (a) gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas, dan, (b) gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada bawahan. Fenomena yang menunjukan tentang gaya kepemimpinan dikantor Dinas Pendidikan kabupaten Solok Selatan adalah :

- a. Kurangnya petunjuk yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahan dalam pelaksanaan tugas
- b. Pimpinan jarang melakukan pembinaan dan pengembangan tugas terhadap bawahan
- c. Kuranya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap bawahan seperti: dalam melaksanakan tugas pemimpin tidak mengawasi bagaimana bawahan bekerja

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Hubungan gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan.**

B. Identifikasi Masalah

Motivasi kerja merupakan dorongan yang ada dalam diri dan luar diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain untuk melihat motivasi kerja seseorang dapat diketahui sejauh mana keterlibatan orang tersebut dengan pekerjaan yang ditelitinya. Menurut Winardi (2002:24) motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu: faktor ekstern dan intern. Faktor ekstern berupa kebijaksanaan yang telah diterapkan persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh para bawahan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan dan gaya kepemimpinan terhadap bawahan. Sedangkan faktor intern adalah kemampuan kerja, semangat, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok dan prestasi serta produktivitasnya.

Selanjutnya Harbani (2008:152) mengemukakan bahwa Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terbagi atas dua yaitu faktor ekstern dan intern. Faktor ekstern yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja yang menyenangkan, komposisi yang memadai, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang berlaku. Sedangkan faktor intern yaitu yang mempengaruhi motivasi yaitu kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan terpenuhi, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja.

Berdasarkan faktor-faktor diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat begitu banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, berdasarkan identifikasi masalah yang akan penulis teliti yaitu mengenai” **Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan**”.

D. Rumusan masalah

Berdasarkan ruang lingkup dan pembatasan masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan
- b. Bagaimanakah gaya kepemimpinan di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan
- c. Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten solok selatan

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran dan informasi tentang:

- a. Motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan
- b. Gaya kepemimpinan di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan

- c. Ada atau tidak adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten solok selatan.

F. Kegunaan penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

- a. Sebagai masukan bagi Pimpinan di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan dalam upaya meningkatkan gaya kepemimpinan yang efektif sehingga motivasi kerja pegawai dapat ditingkatkan, dan untuk memberikan pembinaan kepada pegawai dalam upaya meningkatkan motivasi kerjanya.
- b. Sebagai informasi bagi Pegawai di kantor dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan untuk dapat meningkatkan motivasi kerjanya.
- c. Bagi Peneliti sendiri sebagai bahan kajian akademik dan pengetahuan lapangan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di kantor dinas pendidikan kabupaten Solok Selatan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan dikantor dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan berada pada kategori **cukup baik** dengan skor ideal perolehan 78,5%.
2. Motivasi kerja pegawai dikantor dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan kategori **baik** dengan skor ideal perolehan 85,8%.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai kantor dinas pendidikan kabupaten Solok Selatan .Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh $r = 0,337$ pada taraf kepercayaan 95%.

B. Saran-Saran

Dari kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran berikut ini :

1. Kepala dinas Pendidikan kabupaten Solok Selatan dapat lebih meningkatkan lagi gaya kepemimpinan yaitu dengan cara memberikan petunjuk kepada bawahan, memberikan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas, menanamkan pentingnya pelaksanaan tugas dengan bawahan ,pimpinan memberikan motivasi pada pegawai, pimpinan melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, pimpinan mementingkan kerja sama dengan bawahan, pimpinan mengembangkan hubungan kekeluargaan dengan bawahan.
2. Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Solok Selatan kategori baik, maka diharapkan pegawai dinas pendidikan kabupaten Solok Selatan terus meningkatkan motivasi kerjanya dengan lebih baik lagi dan lebih meningkatkan kemandirian dalam bertindak pada saat melaksanakan pekerjaan
3. Karena terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan kepala dinas dengan motivasi kerja pegawai maka diharapkan pada pimpinan untuk dapat meningkatkan gaya kepemimpinannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Mhd Idochi. (2004). *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung : CV. Alfabeta Baru Algensindo.
- Arikunto, Suharsimi.(2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- David, Zulkarnaen, dkk. 2009. <http://iyah2008.wordpress.com/2009/03/18/Pengembangan-diri/> Diunduh 16 oktober 2012
- Edwin B. Flippo (1995). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga
- Fauzi, Ahmad (2004). *Psikologi umum* . Bandung: pustaka setia
- Hamzah B. Uno. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis Dibiidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hersey , Paul . 1997. *Manajemen Prilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Harbani Pasolong. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta
- Ibrahim Bafadal. (1992). *Supervisi Pengajaran Teori dan Dan Aplikasinya Dalam Membina Profesional guru* Jakarta: Bumi Aksara
- Kartono, Kartini (2002) *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Liputo, Benjamin (1998). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: DEPDIKBUD
- Malayu. SP. Hasibuan. 2009. *Manajemen Dasar, pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyasa. (2009). *Implementasi Kurikulum Tingkat Pendidikan Kemandirian pegawai dalam Bertindak*. Jakarta: Bumi Aksar
- Rivai. Veitzal (2005). *Manajemen Sumber Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja grafindo Persada
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. (2010). *Kepemimpinan dan prilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Salpen Hasri. (2004) *Manajemen Pendidikan: Pendekatan Nilai dan Budaya Organisasi*. Makasar. Yayasan Pendidikan Makassar.