

**HUBUNGAN FUNGSI KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI  
DI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN  
PROPINSI SUMATERA BARAT**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelarsarjana Pendidikan  
Starata Satu (S-I) Kependidikan*



**Oleh :**

**MEGA PUTRI AYU**

**NIM : 82981/2007**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN**

**UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2012**

## HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

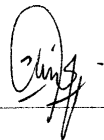
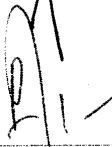


Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Didepan Penguji Skripsi  
 Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan  
 Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan Fungsi Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai di  
 Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat

Nama Mahasiswa : Mega Putri Ayu  
 NIM/BP : 82981/2007  
 Jurusan : Administrasi Pendidikan  
 Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2012

### TIM PENGUJI

Nama:	Tanda Tangan
Ketua : 1. Prof. Dr. Sufyarma M, M.Pd	1. 
Sekretaris : 2. Dra. Anisah, M.Pd	2. 
Anggota : 3. Prof. Dr. Rusdinal M.Pd	3. 
Anggota : 4. Dra. Elizar Ramli M.Pd	4. 
Anggota : 5. Drs. Irsyad M.Pd	5. 

## ABSTRAK

**Judul : Hubungan Fungsi Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat**  
**Nama : Mega Putri Ayu**  
**Pembimbing : 1. Prof. Dr. Sufiyarma Marsidin M, M.Pd**  
**2. Dra. Anisah, M.Pd**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang fungsi kepemimpinan dan kinerja pegawai serta untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara fungsi kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat. Penelitian ini bersifat korelasional. Hipotesis yang diajukan adalah: Terdapat hubungan yang berarti antara fungsi kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat yang berjumlah 90 orang. Sampel dipilih menggunakan teknik Proportional Stratified Random Sampling sehingga sampel menjadi 47 orang dan 10 menjadi uji coba di luar dari sampel. Instrumen penelitian ini adalah kuisisioner yang disusun dengan model skala Likert. Validitas instrumen diperoleh melalui rumus korelasi Spearman dan Reabilitas angket dari variabel Fungsi Kepemimpinan dan kinerja pegawai diperoleh melalui rumus Alpha. Variabel Fungsi Kepemimpinan validitas, sebesar  $0,793 > 0,648$  berarti valid, sedangkan variable kinerja validitas sebesar  $0,654 > 0,648$  berarti valid. Reliabilitas pada variable fungsi kepemimpinan sebesar  $1,040 > 0,632$  berarti reliabel. Sedangkan pada variable kinerja pegawai reliabilitas sebesar  $0,748 > 0,632$  berarti juga reliabel. dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi product moment.

Data Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa: fungsi kepemimpinan pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat berada pada karegori cukup 73,27 % dan Kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat berada pada kategori cukup 69,98 % serta terdapat hubungan yang berarti antara fungsi kepemimpinan dengan kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat dengan korelasi sebesar  $r_{hasil} 0,79 > r_{tabel} = 0,372$  pada taraf kepercayaan 99%. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara fungsi kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat. Artinya fungsi kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat.

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, serta berkat rahmat taufik serta hidayahnya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat disusun dalam rangka memenuhi sebagai persyaratan dalam proses penyelesaian program studi S-1. Jurusan Administrasi Pendidikan FIP Universitas Negeri Padang dengan judul: “ **Hubungan Fungsi Kepemimpinan dengan Kinerja di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat**”.

Penulis sangat menyadari bahwa dari awal sampai akhir penulisan skripsi ini, tidak terlepas dari upaya dan bantuan berbagai pihak berupa waktu, tenaga dan pikiran dalam upaya penyelesaian skripsi ini. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Pimpinan Universitas Negeri Padang beserta staf
2. Pimpinan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang beserta staf
3. Bapak Dr.Ahmad Sabandi, M.Pd selaku Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan beserta staf
4. Bapak Prof.Dr.Sufiyarma M, M.Pd selaku pembimbing I dan Ibu Dra. Anisah M.Pd sebagai pembimbing II yang telah banyak memberikan sumbangan waktu dan fikiran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP.

6. Pimpinan Lemabaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat beserta staf yang telah memberi izin dan membantu dalam mengumpulkan data pada penulisan skripsi ini.
7. Kedua orang tua yang telah memberikan doa dan dukungan.
8. Teman-teman angkatan 07 yang telah memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tulisan masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk kesempurnaan tulisan ini. Terakhir penulis menyampaikan harapan semoga hasil penelitian skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk pengembangan ilmu dan penelitian selanjutnya.

Padang, Agustus 2012

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN

ABSTRAK

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI..... iii

DAFTAR TABEL..... iv

DAFTAR GAMBAR..... v

DAFTAR LAMPIRAN..... vi

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang ..... 1

B. Identifikasi Masalah ..... 4

C. Pembatasan Masalah ..... 5

D. Perumusan Masalah ..... 6

E. Tujuan Penelitian ..... 6

F. Kegunaan Penelitian..... 7

### BAB II LANDASAN TEORI

A. Kinerja..... 8

1. Pengertian Kinerja..... 8

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja ..... 10

3. Indikator Kinerja..... 11

B. Kepemimpinan ..... 18

1. Pengertian Kepemimpinan..... 18

2. Fungsi Kepemimpinan..... 20

C. Hubungan Fungsi Kepemimpinan dengan Kinerja ..... 29

D. Kerangka Konseptual..... 30

E. Hipotesis Penelitian..... 31

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian..... 32

B. Defenisi Operasional dan Variabel Penelitian ..... 32

C. Populasi dan Sampel ..... 33

D. Jenis dan Sumber Data.....	37
E. Instrument Penelitian.....	37
F. Analisa Data.....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
A. Deskripsi Data.....	44
B. Pengujian Hipotesis.....	49
C. Pembahasan .....	51
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran.....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	

**DAFTAR TABEL**

<b>TABEL</b>	<b>HALAMAN</b>
1. Perincian populasi dan .....	33
2. Perincian sampel.....	36
3. Distribusi Frekuensi Fungsi Kepemimpinan .....	44
4. Skor per indicator variable fungsi kepemimpinan.....	45
5. Distribusi Frekuensi Kinerja .....	47
6. Skor per indicator variable kinerja.....	47
7. Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	49
8. Pengujian keberartian Korelasi Variabel X dan Variabel Y .....	51

**DAFTAR GAMBAR**

<b>Nomor:</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Konseptual Hubungan Fungsi Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai .....	31
2. Disrtibusi skor variabel Fungsi Kepemimpinan .....	46
3. Disrtibusi skor variabel Kinerja .....	48

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor:	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen.....	60
2. Angket Penelitian .....	61
3. Skor per item uji coba variable fungsi kepemimpinan.....	66
4. Skor per item uji coba Variabel kinerja .....	67
5. Skor per item variable fungsi kepemimpinan .....	68
6. Skor per item variable kinerja .....	70
7. Skor mentah.....	72
8. Hasil uji coba angket.....	73
9. Pengolahan data .....	78
10. Izin Penelitian dari Fakultas Ilmu Pendidikan UNP.....	92
11. Izin Penelitian dari Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumbar...	93

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Organisasi merupakan suatu sistem yang didalamnya terdapat bermacam-macam unsur yang saling berkaitan satu sama lainnya. Pegawai merupakan unsur pokok bagi keberhasilan suatu organisasi. Tanpa adanya pegawai mustahil pekerjaan dapat dilakukan, karena pegawai merupakan faktor penentu yang akan menggerakkan seluruh aktivitas organisasi, untuk itu pegawai perlu mendapatkan perhatian serius dengan segala eksistensinya terutama perhatian dari pimpinan dalam upaya mewujudkan kinerja pegawai seperti yang diharapkan.

Pencapaian tujuan yang berorientasi terhadap pekerjaan, akan tercermin dari kinerja pegawai. Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seorang atasan terhadap bawahannya agar pegawai tersebut mau bekerja sesuai dengan tugas yang diembankan kepadanya.

Pegawai merupakan anggota organisasi dimana tugasnya adalah membantu pencapaian tujuan organisasi. Seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dituntut untuk dapat bekerja semaksimal mungkin sehingga ia mampu untuk menjadi seorang pegawai yang profesional. Menurut Depdikbud (2001:570) kinerja adalah: "sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan ". Selanjutnya Siswanto (2005:235) menyebutkan bahwa kinerja pegawai tercermin dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung

jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan prakarsa. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi.

Kinerja merupakan hasil kerja dari pegawai untuk mengelola dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai yang tinggi akan dapat mendukung pencapaian organisasi secara maksimal, begitupun sebaliknya dimana dengan kinerja pegawai yang rendah tujuan organisasi yang diharapkan sulit dicapai secara maksimal.

Dari beberapa pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja itu merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, dalam melaksanakan tugasnya, yang tercermin dari perilaku pegawai dalam bekerja serta terlihat dari hasil kerja yang memuaskan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Sumatera Barat selama mengikuti Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan pada tanggal 28 Juni 2010 sampai dengan 27 Agustus 2010 mencerminkan bahwa ada beberapa kinerja pegawai masih kurang baik terutama dalam pelaksanaan tugas pegawai tersebut. Hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti: (1) Ada beberapa pegawai yang lari dari tanggung jawab dalam penyelesaian tugas (2) ada beberapa pegawai yang dalam penyelesaian pekerjaan kurang dapat diselesaikan tepat waktu, (3) masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu, (4) Ada beberapa pegawai yang pulang lebih cepat dari jam

yang telah ditetapkan, (5) ada beberapa pegawai yang bekerja jika telah diperintah oleh atasan terlebih dahulu.

Pimpinan dalam organisasi bertugas untuk mengelola organisasi yang dipimpinnya dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai pimpinan, seorang pimpinan organisasi harus memiliki strategi yang tepat dalam mendayagunakan anggotanya melalui kerjasama atau koperatif, memberikan kesempatan kepada para pekerja untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh anggota organisasi dalam berbagai kegiatan yang menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Rendahnya kinerja pegawai diduga karena fungsi kepemimpinan yang kurang efektif, hal ini terlihat dari beberapa fenomena yang terjadi seperti: (1) Pemimpin kurang memberi penjelasan yang jelas akan tugas terhadap pegawai (2) Kurangnya kesempatan berkonsultasi dengan pimpinan, (3) Pemimpin terlihat kurang memperhatikan hubungan kerja (4) Kurangnya kepercayaan pimpinan terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas (5) kurangnya arahan dari pimpinan.

Berdasarkan fenomena yang tampak penulis tertarik melakukan penelitian untuk melihat **“Hubungan Fungsi Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, dalam melaksanakan tugasnya, yang tercermin dari perilaku pegawai dalam bekerja serta terlihat dari hasil kerja yang memuaskan. Kinerja pegawai yang tinggi akan dapat mendukung pencapaian organisasi secara maksimal, begitupun sebaliknya dimana dengan kinerja pegawai yang rendah tujuan organisasi yang diharapkan sulit dicapai secara maksimal.

Hal ini menunjukkan bahwa “dalam bekerja karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab dan kemampuan khusus, sehingga prestasi dan produktifitas kerjanya tinggi yang pada gilirannya akan menyebabkan berkembangnya organisasi. Karyawan yang penuh dedikasi, memiliki rasa tanggung jawab dan kemampuan tinggi kiranya memberikan sumbangan yang berarti dalam pencapaian produktivitas kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Imron (1995:209) yang menyatakan “semakin tinggi kinerja seseorang semakin tinggi pula hasil kerjanya. Sebaliknya semakin rendah kinerja seseorang semakin rendah pula hasil kerjanya”.

Untuk mengarah pada kinerja pegawai yang optimal banyak factor yang mempengaruhinya. Menurut Kuswadi (2004:27) ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kemampuan karyawan, motivasi, kepuasan karyawan, kepemimpinan, lingkungan kerja. Selanjutnya Timpe (2002:3) menjelaskan prestasi karyawan dibawah standar mungkin disebabkan sejumlah factor mulai dari keterampilan kerja yang buruk hingga motivasi yang tidak cukup baik atau kurang efektifnya pimpinan.

Berdasarkan kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sikap, minat, intelegensi, motivasi, insentif dan gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja, kepemimpinan, sarana dan prasarana, sifat individu, dan hubungan kerja.

Berdasarkan fenomena yang tampak rendahnya kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat dikarenakan rendahnya pelaksanaan fungsi kepemimpinan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Kinerja merupakan prestasi kerja yang dapat diketahui melalui tugas yang dilakukan oleh seorang pegawai. Oleh sebab itu seorang pegawai harus mampu menunjukkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan identifikasi masalah yang tampak dan keterbatasan penulis baik dari segi waktu, tenaga, biaya dan teori pendukung, maka sulit untuk meneliti semua factor tersebut. Dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan pada permasalahan factor fungsi kepemimpinan dan hubungannya dengan kinerja pegawai. Secara rinci aspek yang akan diteliti adalah: (1) Fungsi Kepemimpinan (variabel X) dengan indikator instruktif, konsultatif, partisipasi, delegasi dan pengendalian, (2) kinerja (variabel Y) dengan indikator tanggung jawab, disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas kerja.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat?
2. Bagaimanakah pelaksanaan fungsi kepemimpinan yang terjadi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat?
3. Bagaimana hubungan antara fungsi kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Sumatera Barat?

#### **E. Tujuan Penelitian**

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

1. Kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat.
2. Fungsi kepemimpinan yang dilaksanakan di Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Sumatera Barat.
3. Ada atau tidaknya hubungan antara fungsi kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Lembaga Penjamin Mutu Pendidika Sumatera Barat.

## **F. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat berguna bagi semua pihak yang terkait dalam suatu organisasi, terutama bagi:

1. Pimpinan pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Sumatera Barat dalam upaya meningkatkan fungsi kepemimpinan yang efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja dari pegawai.
2. Pegawai pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Sumatera Barat dalam memperbaiki kekurangan atau kelemahan serta meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan.
3. Bagi penulis, dapat memberikan pengalaman langsung bagi penulis dalam penelitian. Penulis dapat memperoleh wawasan baru dalam kaitannya dengan pemanfaatan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah atau pengaplikasian ilmu di lapangan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang Hubungan Fungsi Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Fungsi Kepemimpinan berada pada kategori cukup, jika dilihat dari 73,27 % dari skor ideal. berarti Fungsi Kepemimpinan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat dapat dikatakan belum baik. Terutama pada aspek delegatif disusul dengan partisipasi, intruktif, konsultatif dan pengendalian.
2. Kinerja Pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat pada kategori cukup yaitu 69,98 % dari skor ideal. Berarti kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat belum lagi baik. Terutama pada aspek prestasi kerja, disusul dengan disiplin kerja, tanggung jawab dan yang terakhir adalah loyalitas.
3. Fungsi Kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat. Hasil analisis menunjukkan bahwa Fungsi Kepemimpinan memberikan hubungan terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar  $r = 0,79$  dengan taraf kepercayaan 99% dengan  $r_{tabel} = 0,372$ .

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas yang telah dikemukakan sebelumnya, maka ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan antara lain:

1. Kepada pimpinan pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat bahwa Fungsi Kepemimpinan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat juga cukup , karena itu perlu ditingkatkan lagi. Dengan menjalankan fungsi kepemimpinan sesuai dengan fungsinya.
2. Kepada pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat bahwa Kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat masih cukup untuk itu perlu dipertahankan atau ditingkatkan lagi dengan lebih meningkatkan tanggung jawab, disiplin kerja, loyalitas dan prestasi kerja yang telah dicapai, sehingga kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat akan lebih baik lagi sesuai dengan apa yang diharapkan.
3. Kepada pimpinan dan pegawai, mengingat hubungan antara Fungsi Kepemimpinan dengan Kinerja di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat masih rendah untuk itu sebaiknya pimpinan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat maupun pegawainya perlu melakukan penelitian terhadap faktor yang lain yang diduga kuat atau mempunyai hubungan yang signifikan sehingga

diharapkan kinerja pegawai akan lebih baik pada masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Surya. (2004). *Manajemen Kinerja*. Bandung
- Flippo, Edwin.(1995). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Hariani, Sry. (2002). *Hubungan Industrial*. Yogyakarta: YKPN.
- Hasibuan, SP. Melayu. (1990). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jhon, W. Newstrom. (2007). *Organization Behavior Human Behavior At Work*. New York: Mc Graw-Hill Companies
- Matutina. ( 1990). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Munandar, Asyar. (2001). *Psikologi Industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nawawi, Hadari dan Hadari, M. Martini. (1995). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada Press.
- Nawawi, Hadari. (1993). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. (2003). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT RajasGrafindo Persada.
- Saksono, siswanto. (1997). *Administarsi Pegawai*. Yogyakarta: Karnisius.
- Sardiman. (2005). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo. Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2001). *Motivasi dan Profesionalisme Guru*. Annonim.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Bandung: Mandar Maju.
- Siagian,P. Sondang. (1999). *Organisasi, Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*. Jakarta: Hajimasagu.
- \_\_\_\_\_. (1993). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Bhineka Cipta.
- Sugiono. (1999). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.