

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA SWASTA RK SANTA MARIA PAKKAT

Kanisius Manalu¹, Ester Mawar Siagian², Joan Berlin Damanik³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email: kanisiusmanalu79@gmail.com

²Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email: estermawarsiagian@gmail.com

³Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email: consuljoan3@gmail.com

Abstract –*The Influence of leadership Style on Teacher Performance at RK Santa Maria Pakkat Pakkat Private High School Organizations are currently faced with complex problems both internally and as a result of external influences. To help the organization run smoothly, it is necessary to have an organizational unit that specifically manages human resources. Human resources consist of leaders and employees. To create a good employee work attitude, various methods are needed that can be done by a leader of a government organization, namely by using the right leadership style. This study aims to determine How does Leadership Style influence Teacher Performance at RK Santa Maria Pakkat Private High School. The data analysis method used is the simple correlation analysis method, simple linear regression analysis and t test. The sample in this research is teachers At RK Santa Maria Pakkat Private High School. A total of 18 people. The relationship between Leadership Style (X) and Teacher Performance (Y) is 0.930. Based on table 3.2 of Correlation Coefficient Interpretation Guidelines, the coefficient found is 0.930, which is in the medium category. So there is a positive relationship in the medium category between Leadership Style and Teacher Performance at RK Santa Maria Pakkat Private High School. RSquare amounting to 0.865 or 86.5%. This shows that the influence of Leadership Style (X) on Teacher Performance (Y) at RK Santa Maria Pakkat Private High School is 86.5% and the remaining 13.5% is influenced by other factors not discussed in this research. The simple linear regression equation is as follows: $Y = a + bX = 1.077 + 0.803X$ which means as follows: 1.077 indicates that if X (Leadership Style) X=0 then it will have an influence on Teacher Performance (Y) of 1.077. And vice versa. The significance of the variable correlation is 10.129. Then this value is compared with the t table with an error level of 5% $df = n-2 = 16$. The t table value is 2.120. In accordance with the conditions for testing the hypothesis that t count (10.129) > t table (2.120) it can be concluded that Leadership Style (X) has a positive and significant influence on Teacher Performance (Y) at RK Santa Maria Pakkat Private High School, so the research hypothesis is accepted.*

Keywords: Leadership Style, Teacher Performance

1. PENDAHULUAN

Organisasi saat ini dihadapkan pada masalah yang kompleks baik dilihat dari internal organisasi maupun akibat pengaruh dari luar. Untuk membantu agar roda organisasi dapat berjalan dengan lancar perlu adanya unit organisasi yang khusus mengelola sumber daya manusia. Pada sumber daya manusia terdiri dari pemimpin dan pegawai.

Siagian (2003:3) mengatakan bahwa kepemimpinan yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.



Selanjutnya menurut Kartono (2005:93) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi adalah kepemimpinan atau pemimpin. Fungsi pemimpin dalam organisasi adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Kepemimpinan bukan sesuatu yang mudah. Meskipun beberapa pemimpin seakan-akan dapat mengelola tanpa susah payah, pada dasarnya jalan seseorang pemimpin senantiasa penuh tantangan dan kejutan. Namun, pemimpin tidak menghadapi tantangan itu seorang diri.

Selanjutnya menurut Kartono (2005:93) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi adalah kepemimpinan atau pemimpin. Fungsi pemimpin dalam organisasi adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru pada SMA RK Santa Maria Pakkat”**

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pemimpin Dan Kepemimpinan

Kartono (2016:38) pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Menurut pendapat Joseph C. Rost dalam safari (2004:3) kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya. Kartono (2016:6) kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan

tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin (ada relasi interpersonal).

Menurut Istianto (2009:87) kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam memimpin sedangkan pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mengikuti apa yang diinginkannya. Oleh karena itu pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
- b. Kepemimpinan adalah dimana seorang pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama
- c. Kepemimpinan merupakan subjek di dalam manajemen dan ilmu administrasi karena kepemimpinan terkait dengan hubungan antar atasan dan bawahan di dalam organisasi.
- d. Kepemimpinan merupakan proses berorientasi kepada manusia dan dapat diukur dari pengaruhnya terhadap perilaku organisasi.
- e. Kepemimpinan pemerintah adalah sikap, perilaku dan kegiatan pemimpin pemerintah dipusat dan daerah dalam upaya mencapai tujuan penyelenggaraan pemerintah negara.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan individu maupun kelompok yang tergabung dalam suatu organisasi untuk melakukan segala aktivitas atau kegiatan demi pencapaian tujuan bersama (individu, kelompok, dan organisasi). Sedangkan pemimpin adalah orang yang memegang kendali atas suatu organisasi untuk mempengaruhi bawahan atau pengikutnya agar mau bekerja sama secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, pemimpin adalah seseorang yang menjalankan proses kepemimpinan.

Gaya dan Tipe Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Menurut Sutrisno (2009:221) Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang. Miftah Thoha (1995:49-61) mendefinisikan gaya kepemimpinan



sebagai norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. William J. Reddin mengidentifikasi gaya-gaya kepemimpinan yang berhubungan langsung dengan efektivitas.

Reddin (dalam Miftah Thoha, 1995:56) menyimpulkan bahwa ada gaya yang efektif dan yang tidak efektif.

a. Gaya yang efektif Ada empat gaya yang efektif antara lain yaitu :

1. Eksekutif

Gaya ini banyak memberikan perhatian pada tugas-tugas pekerjaan dan hubungan kerja. Seorang manajer yang mempergunakan gaya ini disebut sebagai motivator yang baik, mau menetapkan standar kerja yang tinggi, berkehendak mengenal perbedaan diantara individu, dan berkeinginan mempergunakan kerja tim dalam manajemen.

2. Pecinta pengembangan (*developer*)

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap hubungan kerja, dan perhatian yang minimum terhadap tugas-tugas pekerjaan. Seorang manajer yang mempergunakan gaya ini mempunyai kepercayaan yang implisit terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasinya, dan sangat memperhatikan terhadap pengembangan mereka sebagai seorang individu.

3. Otokratis yang baik (*Benevolent autocrat*)

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas, dan perhatian yang minimum terhadap hubungan kerja. Seorang manajer yang mempergunakan gaya ini mengetahui secara tepat apa yang ia inginkan dan bagaimana memperoleh yang diinginkan tersebut tanpa menyebabkan ketidakelegan di pihak lain.

4. Birokrat

Gaya ini memberikan perhatian yang minimum terhadap baik tugas maupun hubungan kerja. Seorang manajer yang mempergunakan gaya ini sangat tertarik pada peraturan-peraturan dan menginginkan

memeliharanya, serta melakukan kontrol situasi secara teliti.

b. Gaya yang tidak efektif

Ada empat gaya kepemimpinan yang tergolong tidak efektif antara lain yaitu :

1. Pencinta Kompromi (*Compromiser*)

Gaya ini memberikan perhatian yang besar pada tugas dan hubungan kerja dalam suatu situasi yang menekankan pada kompromi. Manajer yang bergaya seperti ini merupakan pembuat keputusan yang jelek, banyak tekanan yang mempengaruhinya.

2. Missionary

Gaya ini memberikan penekanan yang maksimum pada orang-orang dan hubungan kerja, tetapi memberikan perhatian yang minimum terhadap tugas dengan perilaku yang tidak sesuai. Manajer semacam ini hanya menilai keharmonisan sebagai suatu tujuan dalam dirinya sendiri.

3. Otokrat

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas dan minimum terhadap hubungan kerja dengan suatu perilaku yang tidak sesuai. Manajer seperti ini tidak mempunyai kepercayaan pada orang lain, tidak menyenangkan, dan hanya tertarik pada jenis pekerjaan yang segera selesai.

4. Lari dari tugas (*Deserter*)

Gaya ini sama sekali tidak memberikan perhatian baik pada tugas maupun pada hubungan kerja. Dalam situasi tertentu gaya ini tidak begitu terpuji, karena manajer seperti ini menunjukkan pasif tidak mau ikut campur secara aktif dan positif.

Kinerja

Menurut Robbins (2001:625), kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk memengaruhi perilaku pegawai. Menurut pendapat Miner dalam Rudi (2006:4) menyatakan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang

dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas berarti menjalankan suatu peran. Menurut Moehariono (2009:60) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dari uraian-uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi agar mencapai tujuan tersebut.

Hipotesis

Iriianto (2006:97) menjelaskan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara atar permasalahan yng dihadapi oleh perusahaan yang harus diuji kebenarannya sesuai dengan fakta-fakta yang ada. Hipotesis adalah suatu rumusan yang menyatakan dugaan jwaban sementara dan masih membutuhkan pengujian untuk mengetahui apakah rumusan tersebut dapat diterima atau di tolak. Dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis yakni : **“Gaya Kepemimpinan berpegaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Guru pada SMA Swasta RK Santa Maria Pakkat”**.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto dalam buku Wiratna Sujparweni (2007) yang berjudul Metodologi Penelitian, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian sehubungan dengan wilayah penelitian atau sumber data yang dijadikan sumber penelitian. Dalam artian populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Guru SMA Swasta RK Santa Maria Pakkat yang berjumlah 18 orang.

Sampel adalah bagian tertentu dari unit populasi yang menjadi objek penelitian. Jenis sampel yang diambil harus mencerminkan populasi, sampel dapat dedefenisikan bagian dari populasi (Nazar, 2005:271).

Menurut Sugiyono (2005:78), sampling jenuh adalah “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasinya relatif kecil, sehingga sampel penelitian mencakup seluruh guru di SMA Swasta RK Santa Maria Pakkat yang berjumlah 18 orang.

Jenis dan Sumber Data

Menurut sudjna (2002:124), jenis data dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu : “data yang berbentuk bilangan, harganya berubah-ubah atau bersifat variable.”

Menurut sugiyono (2005:129) “sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”. Data yang terdapat dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Koefisien Korelasi

Perhitungan analisa korelasi dapat dilakukan dengan memperhatikan hasil kuesioner dari tiap variabel. Adapun output dari korelasi secara parsial atau secara terpisah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26.0 dapat dijelaskan dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Koefisien Korelasi

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Guru
Gaya Kepemimpin an	Pearson Correlation	1	.930**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	18	18
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.930**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	18	18

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita bandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk pengambilan keputusan dimana r_{hitung} diperoleh sebesar 0,930. Kriteria pengambilan keputusan diambil dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y, sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Berdasarkan data diatas maka r_{hitung} (0,930) $>$ r_{tabel} (0,514) disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Kinerja Guru (Y) Pada SMA Swasta RK Santa Maria Pakkat.

Berdasarkan tabel 3.2 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi, maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,930 termasuk kategori sangat kuat. Jadi terdapat hubungan dengan tingkat sedang antara Gaya kepemimpinan (X) dengan Kinerja Guru (Y) Pada SMA Swasta RK Santa Maria Pakkat. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan (X) Kinerja Guru (Y) Pada SMA Swasta RK Santa Maria Pakkat, digunakan uji koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26.0 sebagai berikut:

Tabel 4.15
R Squer

Mo del	R	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
del	R Square	Square	
1	.930 ^a	.865	1.33701

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan

Dari data diatas diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.865 atau sebesar 86,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) dengan Kinerja Guru (Y) pada SMA Swasta RK Santa Maria Pakkat, adalah sebesar 86,5% dan sisanya sebesar 13,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Analisa Regresi Linier Sederhana

Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) dengan Kinerja Guru (Y) pada SMA Swasta RK Santa Maria Pakkat, maka perlu

dihitung analisa regresi dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26.0 sebagai berikut :

Tabel 4.16
Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.077	1.960		.550
	Gaya Kepemimpinan	.803	.079	.930	10.129

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$= 1,077 + 0,803X$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$a = 1,077$ menunjukkan bahwa jika X (Gaya Kepemimpinan) $X=0$ maka akan memberikan pengaruh pada Kinerja Guru (Y) sebesar 1,077.

$b_1 = 0,803$ menunjukkan bahwa setiap perubahan 1 variabel Gaya Kepemimpinan (X) akan diimbangi dengan perubahan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,803.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yaitu untuk mengetahui sejauh mana signifikansi pengaruh variabel. Untuk menghitung signifikansi pengaruh variabel digunakan formula dengan bantuan program SPSS versi 26.0 sebagai berikut:

Tabel 4.17
Uji Hipotesis

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.077	1.960		.550	.590
	Gaya Kepemimpinan	.803	.079	.930	10.129	.000

Berdasarkan tabel diatas diperoleh signifikansi korelasi variabel adalah sebesar 10,129 Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% $df = n-2 = 16$. Nilai t_{tabel} sebesar 2,120. Sesuai dengan syarat pengujian hipotesis bahwa $t_{\text{hitung}} (10,129) > t_{\text{tabel}} (2,120)$ dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan Kinerja Guru (Y) Pada SMA Swasta RK Santa Maria Pakkat maka hipotesis penelitian diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Swasta RK Santa Maria Pakkat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,930. Berdasarkan tabel 3.2 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi, maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,930 termasuk kategori sedang. Jadi terdapat hubungan yang positif dengan kategori sedang antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Swasta RK Santa Maria Pakkat.
- R^2 sebesar 0.865 atau sebesar 86,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) dengan Kinerja Guru (Y) pada SMA Swasta RK Santa Maria Pakkat, adalah sebesar 86,5% dan sisanya sebesar 13,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

- Persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y = a + bX = 1,077 + 0,803X$ yang artinya sebagai berikut:
 - 1,077 menunjukkan bahwa jika X (Gaya Kepemimpinan) $X=0$ maka akan memberikan pengaruh pada Kinerja Guru (Y) sebesar 1,077.
 - 0,803 menunjukkan bahwa setiap perubahan 1 variabel Gaya Kepemimpinan (X) akan diimbangi dengan perubahan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,803
- signifikansi korelasi variabel adalah sebesar 10,129 Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% $df = n-2 = 16$. Nilai t_{tabel} sebesar 2,120. Sesuai dengan syarat pengujian hipotesis bahwa $t_{\text{hitung}} (10,129) > t_{\text{tabel}} (2,120)$ dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan Kinerja Guru (Y) Pada SMA Swasta RK Santa Maria Pakkat maka hipotesis penelitian diterima.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____, 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu?*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- _____, 1994. *Psikologi untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- _____, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Masmuh, Abdullah. 2010. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang: UMM Press.



- [10] Prawirosentono, S. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- [11] Robbins, P. Stephen. 2001. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Prenhalindo.
- [12] Safaria, Triantoro. 2004. Kepemimpinan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [13] Siagian. P. Sondang. 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [14] Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: KencanaPrenada Media Group.
- [15] Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [16] Sunarto. 2005. MSDM Strategik. Yogyakarta: Amus.
- [17] Thoha, Miftah. 1995. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [18] _____, 2010. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada