

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SDN DI KECAMATAN SINGINGI**

**IRLAN**

Pengawas Sekolah Dasar UPTD Kecamatan Singingi  
*irlan074@gmail.com*

## **ABSTRAK**

Dalam konteks sebuah organisasi, kepemimpinan atau lebih dikenal dengan leader merupakan unsur yang paling menentukan arah kebijakan dalam organisasi. Fungsi sentral seorang pemimpin terletak pada kemampuan dalam lingkungan internal maupun lingkungan eksternal yang berpengaruh terhadap organisasi yang dipimpinnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Survey. Maksud dipilihnya metode survey tersebut bertujuan untuk memperoleh fakta dan gejala yang ada, dan mencari kelengkapan secara aktual tentang hubungan antara variabel yang diteliti. Diharapkan penelitian ini terarah pada kajian korelasi dan regresi antara variabel bebas dan variabel terikat. Jumlah populasi dan sampelnya yaitu sebanyak 63 orang. Dan kesimpulan yang diperoleh yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN Di Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

## **PENDAHULUAN**

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

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan yang mulia mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam organisasi pada posisi yang terpenting.

Menyinkapi kekhususan pendidikan di tingkat Sekolah Dasar ini pemerintah saat ini telah mulai banyak memberikan perhatian, baik berupa penyediaan sarana dan prasarana,

bimbingan, pembinaan dan motivasi kerja-motivasi kerja. Demikian juga dalam bentuk kesejahteraan, seperti pemberian tunjangan pegawai, pemberian transport, insentif dan lain sebagainya.

Namun demikian perhatian seperti disebutkan di atas tentunya belum cukup dan belum dapat menjamin peningkatan kualitas pendidikan. Ada sisi lain yang harus dapat diperhatikan, merupakan motivasi kerja, kepemimpinan. Kedua hal ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Walaupun berbagai upaya dilakukan untuk membuat guru bisa

bekerja dengan sungguh-sungguh, namun motivasi kerja dan kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin (kepala sekolah) memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja para guru.

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak kepala sekolah yang motivasi kerja belum lagi seperti yang diharapkan. Banyak kepala sekolah yang datang dan pulang seenaknya. Begitu juga banyak kepala sekolah yang kurang disegani oleh gurunya. Sehingga terjadi mis komunikasi dengan guru. Ini boleh jadi karena kepemimpinan yang kurang pas dengan kondisi guru/kondisi lingkungan sekolah. Hal ini membuat guru tidak bekerja sesuai dengan ketentuan, frekwensi waktu yang dibuktikan dengan angka kehadiran, datang dan pulang tidak tepat waktu pada waktunya, dan lain sebagainya.

Dengan demikian komplitnya persoalan bangsa saat ini tidaklah terlepas dari persoalan sumber daya manusia (SDM). Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan. Rendahnya sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi merupakan era persaingan mutu atau kualitas disegala bidang.

Jika bangsa Indonesia berkiprah dalam percaturan global dunia saat ini, maka langkah pertama yang harus dilakukan merupakan menata sumber daya manusia, baik dari segi intelektual, emosional, spiritual, kreatifitas, moral maupun tanggung jawabnya.

Untuk menjawab tantangan ini, lembaga pendidikan memiliki peranan yang sangat penting, karena pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian integral dari pembangunan manusia seutuhnya dan merupakan titik sentral pembangunan

nasional. Hal ini diungkapkan Agus Suradika (hand out MSDM, 2007) bahwa pengembangan potensi masyarakat sebagai Civil Society merupakan dengan meningkatkan pendidikan, penguasaan teknologi, integritas moral, memberdayakan secara ekonomi, politik dan sosial budaya.

Karena lembaga pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan sumber daya manusia, maka perlu memperhatikan berbagai unsur yang terkandung di dalamnya, merupakan unsur pendidik, peserta didik, kurikulum, lingkungan, sarana prasarana, manajemen dan kepemimpinan.

Paradigma pendidikan yang memberikan kewenangan luas kepada sekolah dalam mengembangkan berbagai potensinya memerlukan peningkatan kemampuan kepada sekolah dalam berbagai aspek manajerialnya, agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang diemban sekolahnya.

Apa yang telah diungkapkan di atas akan menjadi lebih penting dan sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan profesionalisme dan kinerja guru yang semakin efektif dan efisien. Menyadari hal tersebut, setiap kepala sekolah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, terencana, terkelola dan berkesinambungan.

Dalam konteks sebuah organisasi, kepemimpinan atau lebih dikenal dengan leader merupakan unsur yang paling menentukan arah kebijakan dalam organisasi. Fungsi sentral seorang pemimpin terletak pada pada kemampuannya dalam lingkungan internal maupun lingkungan eksternal yang berpengaruh terhadap organisasi yang dipimpinnya.

Namun berdasarkan fakta di lapangan, masih terdapat kendala merupakan masih rendahnya sebagian besar kinerja guru para guru. Hal ini dapat diketahui dengan adanya guru yang masih enggan melengkapi perangkat pembelajaran. Bahkan masih adanya guru yang hanya mengajar dengan sistem mencatat tanpa penjelasan yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang di atas akan dilakukan penelitian mengenai “*Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru*”.

## B. Identifikasi Masalah

Banyak faktor di lapangan yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja guru, yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh pada kinerja guru ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ?
3. Apakah komunikasi antara guru dan kepala sekolah berpengaruh pada kinerja guru ?

4. Bagaimana pengaruh komunikasi antar guru terhadap kinerja guru ?
5. Bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru ?
6. Apakah sarana dan pra sarana yang dimiliki berpengaruh terhadap kinerja guru ?
7. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru ?
8. Apakah persaingan antar guru berpengaruh terhadap kinerja guru ?
9. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru ?
10. Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja guru ?

## C. Pembatasan Masalah

Dari banyak faktor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja guru seperti yang telah diidentifikasi di atas, maka dalam penelitian ini akan dibatasi pada; *Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja guru*.

## METODOLOGI PENELITIAN

### A. Metode Penelitian yang Digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Survey. Metode Survey menurut Sugiono (1994, 3.Feri Akri.43) merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari merupakan data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga dapat ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variable, sosiologis maupun psikologis. Sedangkan bentuk penelitian merupakan penelitian deskriptif, merupakan mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam

masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari fenomena (Nazir, 1988.63-64.Feri Akri 43).

Maksud dipilihnya metode survey tersebut bertujuan untuk memperoleh fakta dan gejala yang ada, dan mencari kelengkapan secara aktual tentang hubungan antara variabel yang diteliti. Diharapkan penelitian ini terarah pada kajian korelasi dan regrasi antara variabel bebas dan variabel terikat.

**B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah SDN di Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. Pemilihan tempat penelitian didasarkan atas pertimbangan kemudahan, keterbatasan waktu, tenaga dan biaya dalam penelitian ini. Selain itu merupakan faktor kerja dan karakteristik kelayakan objek yang

sangat memungkinkan untuk mendapatkan informasi yang akan menunjang tercapainya tujuan penelitian.

**C. Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah guru-guru SDN di Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi.

**Tabel 1: Jumlah Penyebaran Guru**

NO	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SDN 001 Muara Lembu	16
2	SDN 002 Muara Lembu	25
3	SDN 003 Pulau Padang	13
4	SDN 004 Logas	11
5	SDN 005 Kebun Lado	12
6	SDN 006 Pangkalan Lado	9
7	SDN 007 Sei. Kuning	8
8	SDN 008 Sei. Kuning	13
9	SDN 009 Sei. Bawang	12
10	SDN 010 Air masa	10
11	SDN 011 Pasir Mas	7
12	SDN 012 Pasir Emas	8
13	SDN 013 Petai Baru	8
14	SDN 014 Sei. Keranji	8
15	SDN 015 Sei. Sirih	13
16	SDN 016 Sumber Datar	15
17	SDN 017 Pasir Emas	13
18	SDN 018 Sei. Keranji	8
<b>Jumlah</b>		<b>209</b>

Mengingat jumlah populasi 209 orang maka besarnya sampel ditetapkan 30% dari jumlah populasi yaitu sebanyak 63 orang. Maka sampel dalam penelitian ini adalah 63 orang.

**D. Instrumen Penelitian**

Pada penelitian ini data yang dikumplan merupakan data primer dan sekunder yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Metode Teknik Kuesioner ;merupakan menyebarkan atau membagikan kuesioner pada para guru agar dapat mengisi kuesioner tersebut secara objektif. Dengan

demikian diharapkan agar data yang diperoleh dari hasil kuesioner tersebut merupakan data primer yang bersifat kuantitatif yang objektif dan dapat memberikan informasi yang tepat dan akurat tentang motivasi kerja dan kepemimpinan. Kuesioner disebarkan secara langsung pada masing-masing guru. Kuesioner yang telah diisi oleh guru dijadikan sebagai dasar dan bahan dalam penelitian ini untuk melihat seberapa jauh hubungan antara dua variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Informasi bahan penelitian diperoleh dengan mencari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari guru tentang sampel dengan menggunakan

angket. Data sekunder diperoleh dari bahan ilmiah dan dokumentasi. Pengumpulan data motivasi kerja pemimpin terhadap kinerja guru dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner.

Kuesioner (angket) disusun menurut skala Likert yang dirumuskan dalam bentuk kontinum dengan lima kategori jawaban merupakan : Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KK), Jarang (JR) dan Tidak Pernah (TP). Pernyataan yang ditemukan bersifat kualitatif untuk keperluan analisis, data yang dikumpulkan diubah menjadi data kuantitatif. Perubahan ini disesuaikan dengan sifat pernyataan berupa jawaban **selalu** diberi skor 5, **sering** diberi skor 4, **kadang-kadang** diberi skor 3, **jarang** diberi skor 2, **tidak pernah** diberi skor 1. Seluruh instrumen penelitian disusun sendiri oleh peneliti, yang dijalankan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Pembuatan kisi-kisi berdasarkan indikator

2. Menyusun pertanyaan kuesioner dengan kisi-kisi yang sudah ditetapkan

Penyusunan kisi-kisi kuesioner tetap memperhitungkan kemudahan pengisian oleh responden. Oleh karena itu item-item disusun dengan memperhatikan beberapa hal antara lain:

1. Menghindari pernyataan-pernyataan yang sifatnya meragukan
2. Menghindari kata-kata yang abstrak
3. Menimbulkan kata-kata yang menimbulkan curiga dan antipati

## E. Rencana Analisis Data

### 1. Rencana Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui kondisi setiap variabel penelitian diperlukan analisis sebagai berikut:

- a. Pembuatan Distribusi Frekuensi dalam kelas terutama jika n atau sampel cukup besar > 30 dengan rumus:

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{I} + 1$$

- b. Menghitung Skor Rata-rata = Mean = ( $\bar{x}$ ) dengan rumus

$$X = \frac{\sum X}{N} = ?$$

- c. Menghitung Median,

$$Md = b + P \left( \frac{\frac{1}{2}F}{F} \right)$$

- d. Menghitung Modus

$$Mo = b + P \left( \frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

- e. Grafik Histogram

### 2. Rencana Perhitungan Validitas dan Realibilitas

#### a. Uji Validitas Instrumen

Menurut Djamaludin Ancok (dalam Singarimbun, 1995)

memberikan pengertian validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Artinya instrumen tersebut

dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji tingkat validitas data, dalam penelitian ini digunakan uji validitas konstruk (*construct validity*)

dengan teknik korelasi “*product moment*” (Singarimbun, 1995) merupakan mengkorelasikan unsur dengan itemnya dengan rumus:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil

**Tabel 2: Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian**

Hipotesis	Pernyataan	Keputusan
H <sub>1</sub>	Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SDN Di Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi	Diterima
H <sub>2</sub>	Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru SDN Di Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi	Diterima
H <sub>3</sub>	Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SDN Di Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi	Diterima

### B. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y) SDN Di Kecamatan Singingi Kabupaten Singingi

Hasil pengeolahan data dengan menggunakan SPSS for Windows, menunjukkan hubungan positif (+). Dapat dilihat dari hasil rangkuman uji revisi uji t variabel Kepemimpinan, untuk mengetahui hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Guru, dapat dilihat dari koefisien korelasi parsial (r) yaitu sebesar 0,633. Hubungan ini juga dapat dilihat dari angka  $t_{hitung} (6,394) > t_{tabel} (1,645)$  yang menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya ada hubungan

yang signifikan antara Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja Guru (Y) SDN Di Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi

Besarnya korelasi determinasi Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) menunjukkan angka sebesar  $r^2 = 0.401$  atau 40.1% hal ini berarti dari seluruh variabel bebas Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Guru (Y) Sebesar 40.1% sisanya 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 2. Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y) SDN Di Kecamatan Singingi Kabupaten Singingi

Hasil pengeolahan data dengan menggunakan SPSS for Windows, menunjukkan

hubungan positif (+). Dapat dilihat dari hasil rangkuman uji revisi uji t variabel Motivasi Kerja, untuk mengetahui hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru, dapat dilihat dari koefisien korelasi parsial (r) yaitu sebesar 0,580. Hubungan ini juga dapat dilihat dari angka  $t_{hitung} (5,560) > t_{tabel} (1,645)$  yang menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya ada hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru (Y) SDN Di Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi

Besarnya koefisien determinasi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan angka sebesar  $r^2 = 0.336$  atau 33,6% hal ini berarti dari seluruh variabel bebas Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Guru (Y) Sebesar 33,6% sisanya 66,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

### 3. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Guru (Y) SDN Di Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi

Uji Regresi Linear Berganda dilakukan dengan menggunakan uji F (Anova).

Konstanta sebesar 45,380; artinya jika Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) nilainya adalah 0, maka Kinerja Guru (Y) SDN Di Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebesar 45,380. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,448; artinya jika Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tetap dan Kepemimpinan ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka Kinerja Guru (Y) SDN Di Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi akan mengalami peningkatan sebesar 0,448. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y). Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,2121; artinya jika Kepemimpinan ( $X_1$ ) tetap dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka Kinerja Guru (Y) SDN Di Kecamatan Singingi Kabupaten Singingi akan mengalami peningkatan sebesar 0,212. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini serta melihat kembali hasil pemaparan dari bab-bab sebelumnya, maka sesuai dengan perumusan masalah yang telah ditetapkan dapat ditarik beberapa kesimpulan terhadap hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN Di Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi dengan koefisien determinasi sebesar 0,401. Besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap kinerja guru SDN Di Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebesar 40.1% atau

- 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN Di Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi dengan koefisien determinasi sebesar 0,336. Besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja guru SDN Di Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebesar 33,6% atau 66,4% dipengaruhi oleh variabel lain.
  3. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN Di Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi dengan determinasi sebesar 0,419. Besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru SDN Di Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebesar 41,9% atau 59,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

## 2. Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang diuraikan di atas dapat dikemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan seperti di bawah ini:

1. Agar kinerja guru SDN Di Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi lebih baik hendaknya ada upaya yang nyata bagi Kepala Sekolah dan Motivasi guru dalam bekerja.
2. Diharapkan dimasa yang akan datang agar kinerja guru SDN Di Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi lebih baik dari yang ada sekarang dan mencapai target yang telah ditentukan oleh instansi maka Kepala Sekolah lebih bijaksana dalam mengambil keputusan.
3. Untuk dimasa yang akan datang penelitian ini sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya yang sebelum bisa diteliti dalam penelitian ini.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada semua pihak sekolah se Kecamatan

Singingi yang telah membantu dalam kesuksesan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abotoyo Apulijah, 2007, *Evaluasi Kinerja dengan Pendekatan MSDM Strategik*, Hand Our, MM Angkatan XIV, UPI“YPTK” Padang (Tidakdipublikasikan).
- Af Stoner, 1995. *Organisasi dan Manajemen. Prilaku, Struktur dan Proses*: Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gray., 1982, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada Press Yogyakarta.
- Hamalik, Oemar, 1995. “*Psikologi Manajemen*”. Bandung : Trigenda Karya.
- Handoko, Hani., 1999. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Mangkunegara, AP, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- Masngudi, 2000, *Pedoman Penulisan Tesis Megister Manajemen*,

- Universitas Putra. Indonesia, YPTK Padang.
- Masngudi, 2003, *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi*, Universitas Borobudur.
- Mulyasa, E. 20006, “*Menjadi Kepala Sekolah Profesional*”, Jakarta PT Remaja. Rosdakarya.
- Payman, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : Mas Agung.
- T. Hani Handoko, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE : Yogyakarta.
- Umar (1998). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta : Amara Books.
- Wahdjosumidjo,1999. “*Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi*”, Jakarta, Cholia Indonesia.
- Wexley. 1994. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Zainun, Buchari. 2005. *Manajemen dan Motivasi*, Edisi Revisi. Balai Aksara Jakarta.

