

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK NEGERI DI KOTA SOLOK**

**Hendrizon**

Pengawas SLTA/ SMK Kota Solok

## ***Abstract***

*Based on the observation that had done, it was known that the power teacher of SMK Negeri Kota Solok was stiiil low. The aim of this research were to reveal the contribution of leadership of formal school climate toward the teachers performance. This research proposed three hypotheses: 1). There was contribution of leadership of formal toward the teachers performance, 2). There was contribution of school climate and toward the teachers performance and 3). There was contribution of leadership of formal and school climate toward the teachers performance. The population were 120 teachers of SMK Negeri 1 and 40 of SMK Negeri 3 Kota Solok. The sample were 60 teachers. This research used simple random sampling technique. The data were gathered by using Likert scale questionnaires whose validity and realiability had been tested. There result of the research revealed that 1). There was contribution of personal leadership of formal toward teachers performance (21,71 %):2): There was contribution of school climate toward teachers performance (12,32 %): and 3) There was contribution of personal leadership of formal and school climate toward teachers performance (10,32 %). These facts show that increase the teachers performance one should increase leadership of formal and school climate without neglecting other factors.*

**Kata Kunci:** *Leadership, School Climate and Teachers Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Konsep kualitas pendidikan mengacu kepada ukuran keberhasilan yang diperoleh sekolah yang mampu memberikan pelayanan optimal kepada peserta didik dengan mengacu kepada standar nasional dan internasional. Kualitas pembelajaran menurut Herlina (2003:5) antara lain dipengaruhi: 1) kemampuan guru menerapkan kurikulum dan metode mengajar secara efektif dengan menciptakan suasana mengajar

yang menyenangkan melalui interaksi multi arah; 2) kemampuan guru mengembangkan pengetahuan baru mengenai berbagai metode pembelajaran baik sebagai prakarsa perseorangan maupun sebagai usaha kolektif antar guru; 3) kemampuan merefleksikan pembelajaran dan merancang model pembelajaran serta mengimplementasikan perbaikan pembelajaran sesuai metode pembelajaran yang relevan.

Guru sebagai pendidik merupakan pelaku utama dalam pelaksanaan pembelajaran yang berhadapan langsung dengan siswa dan sangat menentukan terhadap pencapaian keberhasilan dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam meningkatkan sumber daya manusia melalui proses pendidikan, guru mempunyai peran penting dalam kegiatan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran tidak hanya dilihat dari pengetahuan dan teknologi tetapi juga pengembangan potensi siswa.

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal merupakan salah satu dari sub sistem pendidikan yang memegang peranan penting dalam menciptakan dan mengembangkan sumber daya masyarakat, bangsa dan negara. Sekolah dituntut untuk meningkatkan mutu lulusannya. Mutu lulusan suatu sekolah sangat tergantung dari kinerja guru di sekolah. Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pencapaian kerja atau untuk kerja (Mulyasa, 2004:136). Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh pimpinannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru, serta kemampuan

mengatasi masalah dalam melaksanakan tugas.

Menurut Undang-undang No. 20 tahun 2003 Pasal 39 ayat 2, bahwa pendidik merupakan tenaga profesional bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, menganalisis dan menindaklanjutinya (remedial serta pengayaan). Hal ini sejalan dengan Undang-undang No.14 tahun 2005 bahwa tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Guru diharapkan mampu mengembangkan kompetensi siswa secara optimal baik kognitif, afektif, maupun psikomotor.

Menurut Permendiknas No.41 tahun 2007 untuk mengevaluasi proses pembelajaran diselenggarakan dengan cara: 1) membandingkan proses pembelajaran yang dilaksanakan guru dengan standar proses; 2) mengidentifikasi kinerja guru dalam proses pembelajaran sesuai dengan kompetensi guru. Disamping itu juga dilakukan tindak lanjut terhadap proses pembelajaran, seperti: 1) penguatan dan penghargaan diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar; 2) teguran yang bersifat mendidik diberikan kepada guru

yang belum memenuhi standar; 3) guru diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan/penataran.

Peranan guru ditentukan oleh kedudukannya sebagai pendidik, pembimbing dan sebagai pengelola pembelajaran di kelas. Tugas ini hanya dapat dilakukan oleh guru yang berkualitas akan menghasilkan lulusan yang mempunyai kemampuan akademik untuk melanjutkan ke tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan mempunyai keahlian. Untuk dapat bekerja di dunia usaha dan dunia industri.

Fenomena di lapangan dalam melaksanakan tugas, masih ada guru yang menjalankan pekerjaannya belum maksimal. Belum seluruh guru membuat rencana pembelajaran dan belum seluruh guru mengajar sesuai dengan rencana yang dibuatnya. Sebagian guru hadir di sekolah untuk memenuhi absen saja. Kekosongan jam mengajar tidak digunakan untuk perbaikan hasil belajar siswa. Kalaupun ada guru yang melakukan remedial dan pengayaan itupun dilaksanakan hanya dengan memberi soal ujian, bukan melakukan pembelajaran ulang kepada siswa yang diremedi.

Timpe (1993:32) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: perilaku sikap, tindakan-tindakan pimpinan, kendala-kendala dan keadaan ekonomi. Disamping itu menurut Timpe, faktor individu mempengaruhi kinerja seseorang. Pada umumnya, faktor-faktor itu berkaitan dengan: 1) kapasitas mental dan fisik; 2) kemampuan pengetahuan/keterampilan; 3) kesediaan untuk bekerja keras. Dikatakan pula bahwa faktor sumber daya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia juga mempengaruhi kinerja seseorang, seperti: 1) data; 2) waktu; 3) peralatan dan materi; 4) uang; 5) tenaga kerja. Usman (1993 : 64) menjelaskan secara rinci tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam mengajar yaitu: 1) faktor internal: meliputi faktor jasmaniah, seperti panca indera yang kurang berfungsi, cacat tubuh perkembangan yang tidak sempurna, dan faktor psikologis, seperti: intelektual, bakat, kecakapan, prestasi yang dimiliki, unsur-unsur kepribadian (sikap, kebiasaan, minat, kebutuhan emosi dan penyesuaian diri); 2) faktor eksternal terdiri dari faktor sosial, faktor budaya, faktor lingkungan

fisik, dan faktor lingkungan spritual atau keagamaan.

Rendahnya kinerja seorang guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah. Menurut Wahjo Sumidjo (2003:5), Kepala Sekolah sebagai pemimpin harus mampu: 1) menimbulkan kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya dari para bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing; 2) memberikan bimbingan dan mengarahkan para bawahan serta memberi dorongan, memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberi inspirasi dalam mencapai tujuan. Apabila seorang Kepala Sekolah ingin berhasil menggerakkan bawahan, maka Kepala Sekolah itu harus: 1) menghindarkan diri dari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa atau bertindak keras; 2) mampu melakukan tindakan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan semangat dan percaya diri; 3) mampu membujuk bawahan, sehingga bawahan yakin apa yang dilakukan adalah benar.

Kepala Sekolah adalah pemimpin di sekolahnya. Dalam hal tanggung jawab seorang Kepala Sekolah harus memiliki pengetahuan dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengontrol kegiatan yang ada di sekolah

sebagai sebuah organisasi. Wahjosumidjo (2003:103) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan kepala Sekolah secara umum adalah pengaruh, seni atau proses mengarahkan orang lain sehingga mereka dengan penuh kemauan berusaha kearah tujuan organisasi.

Hodgkenson mengidentifikasi tiga hal yang harus diketahui oleh pimpinan, yaitu pemimpin harus tahu apa tugasnya, harus tahu situasi dan konteks dari tugasnya dan harus mengenal kelompoknya (*leadership as awareness*). Hodgkenson (1983:12) mengisyaratkan seorang pemimpin itu haruslah mengenal dirinya dan mengetahui tentang bawahan secara baik.

Wahjosumidjo (2003:105) Kepala Sekolah sebagai pemimpin haruslah memiliki 25 kompetensi, yaitu 1) Penyusunan program sekolah; 2) monitoring dan evaluasi; 3) manajemen kelembagaan; 4) kompetensi manajemen; 5) manajemen sarana dan prasarana; 6) pengembangan diri; 7) manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat; 8) wawasan kependidikan; 9) memahami sekolah sebagai sistem; 10) manajemen tenaga kependidikan; 11) supervise pendidikan; 12) manajemen kesiswaan; 13) memberdayakan sumber daya; 14)

manajemen waktu; 15) manajemen bimbingan dan konseling; 17) laporan Akuntabilitas; 18) koordinasi; 19) memahami budaya sekolah; 20) menyusun dan melaksanakan regulasi sekolah; 21) sistim informasi manajemen; 22) proses pengambilan keputusan; 23) akreditasi sekolah; 24) manajemen keuangan; serta 25) memiliki dan melaksanakan kreatifitas, inovasi dan jiwa kewirausahaan.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah iklim yang ada di sekolah. Kurang kondusifnya kondisi sekolah dapat mempengaruhi guru dalam meningkatkan kinerja tugas pokok dan fungsinya. Dengan dukungan iklim organisasi sekolah yang kondusif akan merangsang semangat para guru dalam bekerja sehingga menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik.

Usman (2002:202) menyatakan “iklim organisasi atau suasana kerja dapat bersifat tampak mata atau fisik dan dapat pula bersifat tidak tampak mata atau emosional”. Pemahaman bagian-bagian yang tampak dari iklim organisasi dapat berupa ruang kerja menyenangkan, penerangan yang memadai, sarana dan prasarana yang memadai, dan sebagainya. Sedangkan bagian yang tidak tampak

adalah rasa aman dalam bekerja, jaminan sosial yang memadai, dan lain-lain. Sagala (2009:129) menambahkan “iklim organisasi dapat menyenangkan dan dapat pula tidak menyenangkan, oleh karena iklim organisasi dibangun melalui kegiatan dan mempunyai akibat atau dampak bagi organisasi”.

Supardi (2013:127) menjabarkan 8 elemen yang berkaitan dengan tingkah laku Kepala Sekolah dan guru sebagai berikut:

1) Tingkah laku Kepala Sekolah

a) Kesendirian, yaitu Kepala Sekolah terlalu memberikan peraturan ketat untuk para guru, tidak terbuka terhadap hasil kunjungan pengawas kepada guru, terlalu sering menilai dan memperincikan tugas serta tanggungjawab guru.

b) Penekanan pada daya produktivitas, yaitu Kepala Sekolah membuat supervisi yang ketat, kurang peka pada reaksi guru, mementingkan kerja lembur serta menuntut hasil dan menetapkan kemahiran kerja.

- c) Sifat bertimbang rasa, merujuk Kepala Sekolah yang baik hati, berperikemanusiaan, memberi perhatian secara pribadi kepada kebaikan guru, membantu guru menjalankan tugas di sekolah senantiasa mempertahankan guru dalam keadaan sepatutnya dan bertoleransi.
- d) Kesungguhan, Kepala Sekolah yang memimpin melalui teladan, yang akan bekerja keras sebelum menentukan bawahan juga bekerja dengan gigih, kebiasaannya amat aktif dan peka kepada dunia kependidikan, dan mempunyai sikap dan perbuatan yang tidak mengharap guru memberi lebih dari dirinya sendiri.
- 2) Tingkah laku guru
- a) Ketidakpedulian, merupakan sikap renggang antara sesama guru, terwujud kelompok yang kurang bekerja sama antara satu dengan yang lainnya, terbentuknya perasaan tidak puas hati dikalangan guru dan mulai mencari jalan untuk meninggalkan keguruan.
- b) Halangan, merujuk pada halangan-halangan yang dihadapi guru karena beban kerja dan tanggungjawab yang terlalu banyak.
- c) Kekitaan, yaitu tingkah laku guru yang sangat berpuas hati dengan tanggungjawab yang dipikul, kelihatan bergembira dan mempunyai hubungan erat antara satu sama lain, bekerja sama dan saling membantu, menghormati dan setia pada rekan kerja dan sekolah.
- d) Kemesraan, terbentuknya hubungan internal diantara guru-guru sehingga merasa benar-benar hidup di dalam masyarakat sekolah sebagai keluarga.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian *ex-postfacto* dan pendekatan korelasional yang bertujuan untuk melihat pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi Kepala Sekolah terhadap variabel kinerja

guru. Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri di Kota Solok. Jenis data yang digunakan data primer yang diperoleh dari penelitian di lapangan terhadap objek yang diteliti yaitu guru.

Populasi yang dijadikan dalam penelitian adalah seluruh guru SMK Negeri 1 Solok berjumlah 120 orang dan SMK Negeri 3 Solok berjumlah 40 orang, yang berstatus Pegawai Negeri Sipil pada tahun pelajaran 2017/2018. Sampel penelitian ini dilakukan sebanyak 30 orang. Penentuan subjek sebanyak 60 orang dilakukan dengan menggunakan teknik acara sederhana (*simple random sampling*) yaitu dengan melakukan undian pada guru yang menjadi populasi dengan cara memberi nomor pada kertas undian. Hal ini memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi anggota sampel.

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data mengenai ketiga variabel penelitian: gaya kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), iklim sekolah ( $X_2$ ) dan kinerja guru ( $Y$ ), adalah kuesioner model skala likert dengan lima alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (TS). Untuk butir pertanyaan positif diberi skor 5, 4, 3, 2,

dan 1, sedangkan butir pertanyaan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan uji coba instrumen, prosedur pelaksanaan uji coba adalah : 1) menentukan responden uji coba; 2) pelaksanaan uji coba; 3) hasil uji coba.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai gaya kepemimpinan Kepala Sekolah rata-rata adalah 4,17 dengan tingkat pencapaian responden 83,5%, yang berada pada kriteria baik. Hal ini memperlihatkan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Solok dan SMKN 3 Solok dalam melaksanakan tugas sudah baik. Pada indikator memberikan instruksi memiliki skor rendah yang artinya Kepala Sekolah dalam memberikan instruksi kepada guru perlu ditingkatkan oleh Kepala Sekolah. Variabel iklim sekolah sudah baik tetapi indikator hindrance masih rendah. Indikator hindrance yaitu guru mendapat tugas yang memberatkan dan merasa terganggu karena tugas lain.

Variabel terikat yaitu kinerja guru dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor kinerja guru SMK Negeri 1 Solok dan SMK Negeri 3 Solok adalah sebesar 4,25% dengan tingkat pencapaian

responden 85% yang berada pada kriteria baik. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terhadap data penelitian yang telah dikumpulkan melalui responden ternyata kinerja guru SMK Negeri 1 Solok termasuk dalam kategori baik. Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi Kepala Sekolah berada pada kategori baik. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim sekolah maka semakin baik pula kinerja guru SMK Negeri 1 Solok dan SMK Negeri 3 Solok.

Signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim sekolah ditentukan oleh hubungan variabel yang diteliti satu sama lain. Diperoleh informasi bahwa kedua variabel penyebab gaya kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan iklim sekolah ( $X_2$ ) yang telah ditetapkan dalam penelitian ini mempunyai hubungan terhadap variabel akibat kinerja guru ( $Y$ ) pada taraf kepercayaan 95%.

Variabel gaya kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara langsung sebesar 21,71% terhadap variabel kinerja guru dan pengaruh variabel gaya kepemimpinan Kepala Sekolah melalui variabel motivasi Kepala

Sekolah terhadap kinerja guru 10,32%, sedangkan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru sebesar 32,03%. Pengaruh variabel iklim sekolah secara langsung terhadap variabel kinerja guru sebesar 12,32%. Hal ini menunjukkan bahwa 44,35% variabel kinerja guru diperoleh melalui variabel gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim sekolah yang signifikan. Sisanya sebesar 55,65% tentu diperoleh dari variabel-variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Variabel gaya kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru. Skor perolehan variabel gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dari jawaban responden sebesar 83,5 % yang termasuk kriteria baik. Variabel iklim sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru. Skor perolehan variabel motivasi Kepala Sekolah dari jawaban responden sebesar 81,8 % yang termasuk kriteria baik. Namun diperlukan peningkatan iklim sekolah agar meningkat supaya hasilnya lebih baik.

Variabel iklim memberikan pengaruh yang signifikan terhadap



variabel kinerja guru. Skor perolehan variabel motivasi Kepala Sekolah dari jawaban responden sebesar 81,8% yang termasuk kriteria baik. Namun masih diperlukan peningkatan iklim sekolah agar skor meningkat supaya hasilnya lebih baik. Supardi (2013:130) menyatakan bahwa iklim organisasi sekolah adalah karakteristik keseluruhan lingkungan sekolah.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka kesimpulan yang didapat sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Solok dan SMK Negeri 3 Solok termasuk dalam kategori baik yaitu mencapai 83,5 % dari skor ideal.
2. Iklim sekolah SMK Negeri 1 Solok dan SMK Negeri 3 Solok termasuk dalam kategori baik yaitu mencapai 81,8 % dari skor ideal.
3. Kinerja guru-guru SMK Negeri 1 Solok dan SMK Negeri 3 Solok termasuk dalam kategori baik yaitu mencapai 85 % dari skor ideal.
4. Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Solok dan SMK Negeri 3 Solok berpengaruh

terhadap kinerja guru sebesar 21,71 %. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan Kepala Sekolah maka semakin baik pula kinerja guru.

5. Iklim sekolah SMK Negeri 1 Solok dan SMK Negeri 3 Solok berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 12,32 %. Artinya semakin baik Iklim sekolah maka semakin baik pula kinerja guru.
6. Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Solok dan SMK Negeri 3 Solok sebesar 34,03 %. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan semakin baik pula Iklim sekolah maka kinerja guru akan semakin baik pula.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat dirumuskan beberapa implikasi hasil penelitian. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim sekolah memberikan sumbangan yang signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Solok dan SMK Negeri 3

Solok. Hal ini berarti bahwa kinerja guru SMK Negeri 1 Solok dan SMK Negeri 3 Solok dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi, yaitu seperti upaya pemenuhan akan kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Demikian juga halnya dengan tugas pokok guru dapat ditingkatkan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan rasa kepedulian guru terhadap tugas pokok, rasa tanggungjawab, meningkatkan disiplin dan menumbuhkan semangat dan mengembangkan diri.

#### DAFTAR PUSTKA

- Amstrong Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elik Meida Komputindo.
- Anorag. P. 1995. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Buchari Zainun. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2001. *Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Edisi 3.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2007. *Standar Pengelolaan Pendidikan Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*. Jakarta.
- Fremont, Kast dan Rezenweig. 1992. *Organisasi Manajemen* (terjemahan M. Yasin). Jakarta : Bina Aksara.
- Hadari Nawawi. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja dan Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Gajah Mada University Press.
- Hamalik, Oemar. 1995. *Psikologi Manajemen*. Bandung: Trigendi Karya.
- Handoko, Hani. T. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPEE.
- Herlina, Lina. 2003. *Isu-isu Aktual Sekolah dalam Dunia Pendidikan*. Bandung: PPPGF.
- Hersey, Paul & Kennet. H. Blanchard. 1990. *Management of Organization Behavior New Delhi*. Prentice Hall of India. Private Ltd.
- Hodgkenson. 1983. *The Phylosophy of Leader Ship*. Basil Berchwell. Oxford.
- Husaini Usman. 2006. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bina Aksara.
- Kartini, Kartono. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Malayu. SP. Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Jakarta: PT Remaja Rosda Karya.
- Pace. R. Wayne and F. Fauks. 2000. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (terjemahan Deddy

- Mulyana*). Bandung: PT  
Remaja Rosda Karya
- Poerwadarminta Siswanto. 1990. *Kamus  
Besar Bahasa Indonesia*.  
Jakarta: Balai Pustaka
- Purwanto. M. Ngalim. 1998.  
*Administrasi Pendidikan*.  
Jakarta: Mihara.
- Rivai Veithal. 2006. *Kepemimpinan dan  
Perilaku Organisasi*.  
Jakarta: PT Raja Grafindo  
Persada.
- Robert. N. Anthony & Jhon Dearde.  
1992. *Management Central  
System*. Richard D. Irwin.  
Inc. Home Wood. Hlionis.