

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KEPUASAN KERJA , DAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN SANGIA AMBULU KABUPATEN BUTON

O l e h : Abidin

Abidin, 2015. "Influence of headmaster's leadership style, work satisfaction, and organizational commitment toward Elementary School Teachers' performances in Sangia Wambulu Sub District Buton Regency". Slamet Riyadi University, Thesis, unpublshed.

The improvement of teachers' performances is desirable in the attempt of supporting the achievement of high-quality education. The problem occurring in elementary schools in Education Office Technique Service Unit (UPTD) of Sangia Wambulu Sub District is that the overall teachers' performances have not met expectation, as indicated by the students' lower learning outcome and the teachers' poor performance assessment result. Ermaya Suradinata stated that performance is defined as the work outcome affected by background, cultural environment, skill and knowledge. For a teacher, a good work culture environment can strengthen his/her motivation to achieve maximum performance. To achieve the higher performance, the headmaster's leadership in guiding, directing, and governing a school is a part of job motivation necessary to have. The teachers' job satisfaction is a very important factor to get optimum performance. The teachers' organizational commitment is also a very important element of work attitude. The higher the organizational commitment, the higher is the teachers' sense of belonging to the school and the higher is their performance. This research aimed to find out: (1) the effect of headmaster's leadership upon teacher performance, (2) the effect of job satisfaction upon teacher performance, (3) the effect of organizational commitment toward teacher performance, and (4) the effect of headmaster leadership style, job satisfaction, and organizational commitment simultaneously on the teacher performance. The samples of research were the teachers of Elementary Schools in Education UPTD of Sangia Wambulu Sub District of Buton Regency, consisting of 43 respondents. Technique of collecting data used was questionnaire that had been tested for its validity and reliability. Technique of analyzing data used included partial correlational, t-, multiple correlation, and F-tests. The result of hypothesis testing showed that (1) there was a positive significant effect of headmaster leadership style on teacher performance; (2) there was a positive significant effect of job satisfaction on teacher performance; (3) there was a positive significant effect of organizational commitment on teacher performance; and (4) there was a positive significant effect of headmaster's leadership style, job satisfaction, and organizational commitment simultaneously on teachers' performances. The implication of research finding was that the performance of Elementary School teachers in Sangia Wambulu Sub District would be improved when there were good headmaster leadership style, higher job satisfaction and organizational commitment.

Keywords: *leadership style, job satisfaction, organizational commitment, teacher performance.*

Pendahuluan

Manusia adalah makhluk Tuhan yang paling tinggi dibanding makhluk Tuhan lainnya. Manusia dianugerahi kemampuan untuk berpikir, dan untuk memilih mana yang baik dan mana yang buruk. Dengan kelebihan itulah, manusia seharusnya mampu mengelola lingkungan dengan baik. Tidak hanya lingkungan yang perlu dikelola dengan baik, kehidupan sosial manusia pun perlu dikelola dengan baik. Untuk itulah sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berjiwa pemimpin, paling tidak untuk memimpin dirinya sendiri.

Dalam era desentralisasi seperti saat ini, dimana sektor pendidikan juga dikelola secara otonom oleh pemerintah daerah. Praktik pendidikan harus ditingkatkan ke arah yang lebih baik dalam arti relevansinya bagi kepentingan daerah maupun kepentingan nasional. Manajemen sekolah saat ini memiliki kecenderungan ke arah *schoolbased management*. Dalam konteks *schoolbased management*, sekolah harus meningkatkan keikutsertaan masyarakat lokal dalam pengelolaannya untuk meningkatkan kualitas dan efisiensinya. Meskipun demikian, otonomi pendidikan dalam konteks *schoolbased management* harus dilakukan dengan selalu mengacu pada *accountability* (pertanggungjawaban kualitas) terhadap masyarakat, orang tua, siswa, maupun pemerintah pusat dan daerah.

Menurut Mintargo (1988:98), bahwa bekerja adalah suatu kegiatan yang unik menyangkut faktor psikologis, kekuasaan, kepribadian, masyarakat, ekonomi, serta psikologis. Lebih lanjut Mintargo mengungkapkan bahwa bekerja adalah kegiatan pokok dari suatu aktifitas yang dapat dibagi menjadi sejumlah dimensi yaitu dimensi psikologis, dimensi kekuasaan, dimensi kelompok, dan dimensi ikatan sosial, ekonomis, dan psikologis.

Sebagai daerah setingkat wilayah kecamatan seperti kecamatan Sangia Wambulu yang memiliki sekolah dasar negeri sebanyak 7 buah dan keberadaannya tersebar, tentunya membutuhkan kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan partisipatif transformasional dan memiliki kecenderungan untuk menghargai ide-ide baru, cara baru, praktik-praktik baru dalam proses belajar mengajar di sekolahnya.

Dalam dunia pendidikan, kinerja guru sangat penting. Proses pendidikan akan berjalan baik jika didukung oleh salah satu faktor yaitu kinerja guru yang baik. Kinerja guru dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1

Data Hasil Kinerja Guru SDN di Kecamatan Sangia Wambulu

No	Nama Sekolah	Jml Guru	Jumlah Guru Yang Memiliki Nilai Kinerja					Ke t
			Amat Baik	Baik	Cukup	Sedang	Kurang	
1.	SDN 1 Tolandona	9	1	2	4	2	0	
2.	SDN 2 Tolandona	9	1	2	3	2	1	
3.	SDN 1 Tolandona Matanaeo	9	2	2	2	2	1	
4.	SDN 1 Baruta	8	0	1	4	2	1	
5.	SDN 1 Baruta Lestari	9	1	2	3	2	1	
6.	SDN 1 Baruta Analalaki	9	0	2	4	2	1	
7.	SDN 1 Doda Bahari	9	0	2	4	3	0	
Jumlah		62	5	13	24	15	5	
Persentase			8%	21%	39%	24%	8%	

Sumber : Data Kinerja Guru UPTD Kec. Sangia Wambulu (2014).

Berdasarkan data tabel 1 diatas, maka dapat dikatakan kinerja guru SD pada Kecamatan Sangia Wambulu masih dikategorikan cukup rendah Berdasarkan uraian di atas tulisan ini akan memaparkan:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SD di kecamatan Sangia Wambulu kabupaten Buton.
2. pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD di kecamatan Sangia Wambulu kabupaten Buton.
3. pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SD di kecamatan Sangia Wambulu kabupaten Buton.

4. pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD di kecamatan Sangia Wambulu kabupaten Buton.

Tinjauan Pustaka

Menurut Fleishman (Gibson, 1990: 263) mengatakan kepemimpinan sebagai suatu usaha mempengaruhi orang antar perorangan (interpersonal) lewat proses komunikasi, untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan. Selanjutnya Mintogoro (1996: 29) berpendapat bahwa pemimpin itu mempunyai pengertian yang terkait dengan kedudukan dalam suatu jabatan dalam organisasi formal yang secara sah mempunyai tanggung jawab dan secara sah pula berwenang melaksanakan fungsi manajemen. Rasyid (1997:128), mengemukakan mengenai kemampuan seorang pemimpin haruslah sebagai berikut;

“Dalam praktek pemerintahan, dibutuhkan kualitas kepemimpinan yang berkenaan dengan skill yang mencakup kemampuan untuk secara tepat memahami masalah dan tantangan yang secara nyata dihadapi, mengembangkan berbagai pilihan preskripsi dalam upaya memecahkan masalah dan menjawab tantangan itu serta membangun dukungan yang luas dalam mencapai misi organisasi.”

Mangunhardjana (1994:11) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan pemimpin itu adalah “orang yang bergerak lebih awal, berjalan di depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dahulu, memelopori, mengarahkan pikiran, pendapat, tindakan orang lain, membimbing, menuntun, menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya. Soehardjono (1981:31) berpendapat bahwa seseorang dapat dikatakan sebagai pemimpin, apabila ia memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Pemimpin mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain (*ability to inspire*).
- b. Pemimpin dianggap mengerti dan memahami permasalahan yang terjadi dimasyarakat dengan sebaik-baiknya.
- c. Sanggup melaksanakan segala sesuatu yang bermanfaat bagi pengikut (membantu melindungi), dengan kata lain ia mengerti apa yang harus dilakukan.
- d. Kata-katanya terkendali dan nada suaranya menarik.
- e. Dapat menimbulkan kesan yang baik dalam pertemuan, konferensi, dan lain-lain.

Dari berbagai uraian di atas, dapatlah ditemukan pengertian kepemimpinan yang akan digunakan dalam penulisan studi ini, yaitu proses pengarahan terhadap

pencapaian tujuan dan pembinaan atas tenaga atau orang-orang yang terlibat dalam proses pencapaian tujuan organisasi dengan cara memberikan sikap tauladan, memotivasi dan mengendalikannya.

Menurut Robbins (1996:39) kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Kepemimpinan itu sendiri menurut Thoha (2000:290) sebagai berikut: “Perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu”. Selanjutnya beliau juga menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan berhubungan dengan perilaku komunikatif yang digunakan untuk membantu orang lain untuk mencapai hasil yang diinginkan.”

Menurut teori Path-Goal (Jalur Tujuan) macam-macam gaya kepemimpinan yaitu.

a. Gaya Kepemimpinan Mendukung (Supportive)

“Kepimpinan supportive leadership mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai pengertian kemanusiaan yang murni terhadap bawahannya”. Seorang pemimpin yang menggunakan gaya supportive leadership ini sering memberikan perhatian kepada kebutuhan para bawahan, memberikan hak-hak para bawahan, memperhatikan kesejahteraan mereka dan menciptakan suasana yang bersahabat dalam unit kerja mereka. Seorang pemimpin yang bergaya supportive leadership tidak menganggap guru sebagai seorang budak melainkan sebagai seorang partner kerja, yang bersama-sama mencapai tujuan perusahaan. Thoha (2000:91).

b. Gaya kepemimpinan otoriter (Directive)

“Kepemimpinan directive memberitahukan kepada para bawahan apa yang diarpakan dari mereka, memberikan pedoman yang spesifik, meminta para bawahan untuk mengikuti aturan-aturan dan prosedur, mengatur waktu, dan mengkoordinasikan pekerjaan mereka”. Gaya kepemimpinan ini sama dengan model kepemimpinan otoriter (otokratis). Seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan ini lebih memusatkan kekuasaan dan keputusan pada diri pemimpin sendiri, pemimpin memegang wewenang sepenuhnya dan memikul tanggung jawab sendiri. Para bawahan yang diberi informasi secukupnya untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh pemimpin. Para bawahan tidak diberi partisipasi sama sekali dalam pengambilan suatu keputusan. Bawahan merasakan supervisi dan instruksi yang ketat adalah suatu pemaksaan dari kontrol pemimpin. Yukl (1998:242).

c. Gaya Kepemimpinan Yang Berorientasi Kepada Keberhasilan (Achievement oriented leadership)

“Gaya kepemimpinan achievement oriented leadership menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahan untuk berprestasi, dengan memberikan

keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik”. Seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan model ini selalu menetapkan tujuan yang menantang, mencari perbaikan dalam kinerja, menekankan kepada keunggulan dalam kinerja, dan memperlihatkan kepercayaan bahwa para bawahan akan mencapai standar yang tinggi. Thoah (2000:290).

d. Gaya Kepemimpinan Partisipasi (Partisipatif)

Kepemimpinan partisipatif menyangkut penggunaan berbagai macam prosedur keputusan yang memberikan orang lain suatu pengaruh tertentu terhadap keputusan-keputusan pemimpin tersebut. Menganggap bahwa kepemimpinan partisipatif dapat dianggap suatu jenis perilaku yang berbeda dari perilaku yang berorientasi kepada tugas dan perilaku yang berorientasi kepada hubungan. Yukl : (1994:132)

Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja

Menurut Mowday, Porter dan Steers (1982) komitmen organisasi adalah kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk melakukan upaya ekstra demi untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari organisasi. McNeese-Smith (1996) mendefinisikan komitmen sebagai ukuran kekuatan identifikasi guru untuk terlibat dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen menurut Mowday et al (1979) adalah sebagai berikut.

a. Kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan terhadap nilai serta tujuan organisasi.

b. Keinginan untuk memberikan usaha terbaik terhadap organisasi.

c. Hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan (pekerjaan) dalam organisasi.

Yousef (2000) mengemukakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan cenderung lebih sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, mau memberikan usaha lebih kepada organisasi dan berupaya memberikan manfaat kepada organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa guru dengan komitmen tinggi akan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Menurut Mobley (1977 dalam Judge dan Bono, 2000) keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan

kepuasan kerja. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaan yang cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi. Setiap individu mencari organisasi yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan memungkinkan penggunaan atau pemanfaatan secara maksimal keterampilan dan kemampuannya. Komitmen terhadap organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi (Morrow, Mc Elroy&Blum, 1988).

Kata kinerja dalam bahasa Inggrisnya adalah performance. Menurut Phillip Babcock Gave (1996:1678), arti dari kata kinerja adalah “the Act of process of carrying out something: the execution of an action: something accomplished or carried out; the ability to perform; capacity to achieve a desired result.” Penulis menterjemahkan dalam bahasa Indonesia sebagai berikut: Kinerja adalah perbuatan atau cara untuk menghasilkan sesuatu atau pelaksanaan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan suatu kenyataan yang telah terjadi atau hasil dari sesuatu pekerjaan. Kinerja juga bisa berarti kecakapan, bakat, kemampuan dan ketelitian untuk melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut pendapat Ermaya Suradinata (1997:123), yang dimaksud dengan kinerja adalah: Hasil kerja yang dipengaruhi oleh latar belakang, lingkungan budaya, keterampilan serta ilmu pengetahuan yang mencakup:

1. Kebijakan yang menyeluruh yang harus diketahui
 2. Kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
 3. Mengetahui mekanisme kerja serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 4. Mengetahui bagaimana melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh atasan dan diri mereka sebagai bawahan.
1. Memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keistimewaan atasan.
 2. Mengerti perasaan orang lain yang berkaitan dengan tugas bersama

Sedangkan menurut Kusnadi (2002:264)

“Kinerja adalah setiap gerakan, perubahan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu”. Tanpa adanya kinerja berarti tidak ada upaya untuk mencapai hasil atau target. Jika manusia mempunyai tujuan yang tidak diiringi dengan kinerja, maka manusia bersangkutan hanya sekedar berangan-angan yang tidak akan pernah wujud menjadi kenyataan.

Menurut Prawirosentono dalam Joko Widodo (2001:206):

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Hal senada juga dikemukakan oleh Joko Widodo (2001:16) yang menyatakan bahwa:

Kinerja merupakan hasil kerja dari pelaku kebijakan (birokrasi publik) dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan kewenangan yang diberikan, terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik.

Dalam tulisan ini, kinerja lebih ditujukan pada hasil yang dicapai dari pelaksanaan kegiatan atau kerja sebagai operasional dari peran yang dimiliki dan dilakukan seseorang atau kelompok orang dalam organisasi Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sangia Wambulu Kabupaten Buton.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan termasuk penelitian ex post facto, karena penelitian ini hanya mengungkap data/kejadian yang ada di lapangan tanpa mengubah atau memanipulasi variabel. Penelitian ini bertempat di 7 Sekolah Dasar Lingkup UPTD Pendidikan Kecamatan Sangia Wambulu yaitu: SDN 1 Tolandona, SDN 2 Tolandona, SDN 1 Tolandona Matanaeo, SDN 1 Baruta, SDN 1 Baruta Lestari, SDN 1 Baruta Analalaki, SDN 1 Doda Bahari. Adapun unit analisisnya adalah kelompok guru yang menjadi sampel mewakili kelompoknya. Informasi atau data kinerja guru merupakan representatif semua guru SD di kecamatan Sangia Wambulu. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan Proportionate Stratified Random Sampling. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linear ganda.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 +$$

Y = kinerja

b₀ = konstanta

b₁b₂ = koefisien variabel

X₁ = gaya kepemimpinan

X₂ = kepuasan kerja

Pembahasan Hasil Penelitian

Gaya kepemimpinan kepala sekolah SD di kecamatan Sangia Wambulu kabupaten Buton dengan melihat sebaran data, responden menyatakan sebanyak 12 orang atau 27,90% menilai sebagai gaya pengasuh, sebanyak 7 orang atau 16,27% menilai gaya kepemimpinan kepala sekolah termasuk gaya partisipatif, sebanyak 4 orang atau 9,31% menilai gaya kepemimpinan kepala sekolah termasuk gaya otoriter, sebanyak 9 orang atau 20,93% menilai gaya kepemimpinan kepala sekolah termasuk gaya birokrasi, dan sebanyak 11 orang atau 25,95% menilai gaya kepemimpinan kepala sekolah termasuk gaya berorientasi pada tugas.

Penelitian ini juga berhasil mengungkap kepuasan kerja guru SD di kecamatan Sangia Wambulu kabupaten Buton, dari hasil penelitian dapat dikatakan bahwa 7% guru tidak puas dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah sebanyak 27,90% guru merasa cukup puas dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah, sebanyak 41,90% guru merasa puas dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan sebanyak 23,20% guru merasa sangat puas dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah SD di kecamatan Sangia Wambulu kabupaten Buton.

Temuan dalam penelitian ini mengungkapkan kepuasan kerja guru SD di kecamatan Sangia Wambulu kabupaten Buton secara umum tergolong dalam kategori baik (positif dan sangat positif). Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya skor terendah guru SD di kecamatan Sangia Wambulu kabupaten Buton adalah 146 jauh di atas rata-rata (M_i) = 111. Temuan ini memiliki makna bahwa komitmen guru SD di kecamatan Sangia Wambulu kabupaten Buton untuk layanan masyarakat yang baik dan bertanggung jawab tergolong cukup/sedang.

Penelitian ini juga berhasil mengungkap kecenderungan komitmen organisasi SD di kecamatan Sangia Wambulu kabupaten Buton tergolong tinggi. Sebagai dasar pernyataan ini adalah diperolehnya harga rata-rata pengumpulan data dari variabel komitmen organisasi sebesar 156,19 lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata ideal yang hanya 122,5. Disamping itu SD di kecamatan Sangia Wambulu kabupaten Buton berdasarkan pengkategorian yang terdapat pada Bab III, kinerja guru 65,2% berkategori tinggi, dan yang berkategori sedang 34,8%, sedangkan yang berkategori rendah tidak ada (nihil).

Besarnya koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru adalah sebesar 0,391, harga ini menunjukkan adanya korelasi yang positif antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru tetapi korelasinya tidak begitu kuat.

Besarnya koefisien korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja guru adalah sebesar 0,453, harga ini menunjukkan adanya korelasi yang positif antara variabel yang dikorelasikan, namun korelasinya tidak begitu kuat.

Demikian juga besarnya koefisien korelasi antara variabel komitmen organisasi dengan variabel kinerja guru sebesar 0,338, harga ini menunjukkan adanya sumbangan yang positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja guru, walaupun korelasinya lemah.

Sedangkan besarnya koefisien determinannya adalah sebesar 0,640. Harga determinan 0,640 ini memberikan arti bahwa besarnya sumbangan variabel X_1 , X_2 , dan X_3 (gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi) secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja guru) adalah kuat. Artinya 64% yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja & komitmen organisasi, sedangkan sisanya 36% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam studi ini.

Penutup

Dari hasil pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa besarnya koefisien determinasi antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah sebesar 0,640. Studi ini memberikan rekomendasi sebagai berikut:

Kinerja guru yang cukup tinggi tersebut agar dimanfaatkan seoptimal mungkin dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan yang lebih tinggi lagi. Kinerja yang cukup tinggi tersebut semestinya diiringi pula oleh usaha pemberian tunjangan/insentif guru yang lebih besar lagi oleh pihak yang terkait sehingga guru dalam menjalankan tugasnya dapat bekerja secara maksimal.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi.(1996). *Prosedur Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta
- Bogdan, Robert dan Tailor, Steven.J.(1993). *Kualitatif Dasar-Dasar Penelitian*, Surabaya: Usaha Nasional
- Gibson, L. James & Ivancevich, John. M & Donelly, James H.(1996). *Organisasi perilaku, struktur, proses, alih bahasa* : Nunuk Ardiani, Jakarta : Bina Rupa Aksara
- Griffin, Ricky W, 1980, “*Relationships Among Individual, Task Design, and Leader Behavior Variables*”, *Academy of Management Journal*, Vol.23, No. 4, 665-683
- Hamdi, Muchlis.(1999). *Laporan Hasil Tim Studi pengkajian Ilmu pemerintahan*, Jakarta : IIP.
- Joko Widodo.(2001). *Good Governance (Telaah Dari Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi Pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah)*. Surabaya : Insan Cendekia
- Kusnadi.(2002). *Masalah Kerja Sama, Konflik dan Kinerja Kontemporer dan islam*. Malang : Taroda.
- Locke, E. A., 1997, *Esensi Kepemimpinan (terjemahan)*, Mitra Utama, Jakarta.
- Mangunhardjana .(1994). *Kepemimpinan*. Yogyakarta : Yayasan Kanisius.
- Manullang,M.(1973). *Beberapa Aspek Administrasi Pemerintahan Daerah*. Jakarta : PT. Pembangunan Jakarta
- Mintorogo.(1996). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : STIA-LAN Press
- Moleong,J Lexi.(2001). *Metodologi penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhadjir,Noeng.(1998). *Metodologi penelitian Sosial*. Yogyakarta : Rake sarasin.
- Nasution.(1998). *Metodologi penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung : Tarsito
- Nurkholis.(2007). *Menuju Masyarakat Madani Dalam Kepemimpinan Yang Islami*. Jakarta : Jurnal Kebudayaan dan Peradaban Ulumul Qur’an.
- Robbin, P Steven.(1996). *Perilaku organisasi (Konsep Kontroversi Aplikasi)*, diterjemahkan Hadyana Pijatmika, jakarta : Prehalindo.
- Siagian, Sondang. P.(1988). *Pengembangan Sumber daya Insani*. Jakarta : PT. Sumber Bahagia
- Soehardjono.(1981), *kepemimpinan*. Malang : Sankakala
- Soewardi, Herman.(1998). *Nalar : Kontemplasi dan realita*, BKU Ilmu Pemerintahan Program Magister Ilmu-Ilmu Sosial Kerjasama IIP – Unpad Bandung.

- Sujak, Abi.(1990). *Kepemimpinan Manajer (Eksistensi Dalam perilaku Organisasi)*. Jakarta : CV. Rajawali Pers.
- Sugiyono, (1999), *Metode Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung.
- Suradinata, Ermaya.(1998). *Manajemen Pemerintahan dan otonomi Daerah*. Bandung : Ramadhan
- Thoha, Miftah.(2000). *Kepemimpinan Dalam Manajemen (Suatu Pendekatan Perilaku)*. Jakarta : Penerbit Raja Arafindo Persada.
- Thoha, M., 2001, *Kepemimpinan dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku*, Rajawali Press , Jakarta.
- Urip.(1998). *Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Jajaran Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Tingkat II Tulungagung*. Tesis program Pasca Sarjana universitas Negeri Malang : Malang.
- Wahjosumidjo.(1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia indonesia
- Winardi.(1986). *Asaz-Asaz manajemen*. Bandung : Alumni
- Yukl, Gary A, 1989, “*Managerial Leadership: A Review of Theory and Research*”, *Journal of Management*, Vol 15, No.2, 251-289.