

Analisis Hubungan Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Allianz Life: Analisis Korelasi

Khalid Iskandar*

Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Politeknik Cirebon

Rita Ventarini

Allianz Life

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai keterkaitan antara variabel bebas yaitu; Kepemimpinan (X_1) dan Tuntutan Tugas (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi (Y) pada PT. Allianz Life, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: (i) Diduga Kepemimpinan berhubungan positif terhadap Komitmen Organisasi; (ii) Diduga Tuntutan Tugas berhubungan positif terhadap Komitmen Organisasi; (iii) Diduga secara bersama-sama Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas memiliki hubungan yang positif terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan perhitungan dan hasil analisis korelasi *rank spearman* dapat dilihat bahwa hubungan antara kepemimpinan dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi sangat besar, yaitu dengan nilai rs sebesar 81% dan sisanya dipengaruhi faktor lain. Nilai koefisien determinasi yang menyatakan besarnya kontribusi kepemimpinan dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi sebesar 67% dan sisanya kontribusi faktor lain. Dari hasil uji hipotesis ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $6,22 > 1,71$ dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Berhubungan terhadap Komitmen Organisasi” dapat diterima.

Kata kunci : kepemimpinan, tuntutan tugas, komitmen organisasi.

Analysis Of Leadership And Claim Related Tasks Commitment To The Organization In PT. Allianz Life: Correlation Analysis

ABSTRACT

This study aimed to obtain information on the relationship between the independent variables, namely; Leadership (X_1) and Task Demands (X_2) on the dependent variable is the Organizational Commitment (Y) on PT. Allianz Life, either individually or jointly. The hypothesis tested in this study were: (i) Suspected Leadership positively related to Organizational Commitment; (ii) Anticipated task demands are positively related to Organizational Commitment; (iii) It is assumed jointly Leadership and task demands have a positive relationship to Organizational Commitment. Based on the calculations and Spearman rank correlation analysis results can be seen that the relationship between leadership and task demands on organizational commitment is huge, that is the value of rs by 81% and the rest influenced by other factors. The coefficient of determination stating the contribution of leadership and task demands on organizational commitment by 67% and the remaining contribution of other factors. From the results of hypothesis testing found that $t \text{ count} > t \text{ table}$, namely $6.22 > 1.71$ so the hypothesis which states that “Leadership and Task Demands Related to Organizational Commitment” unacceptable.

Keyword: leadership, task demands, organizational commitment.

*) E-mail : iskandar.camantara@gmail.com

PENDAHULUAN

Ketidakpastian dan dinamika lingkungan yang terus berubah cepat belakangan ini pada akhirnya menuntut setiap organisasi/perusahaan untuk selalu dapat menyesuaikan diri. Setiap elemen dalam organisasi/perusahaan khususnya Sumber Daya Manusia (SDM) haruslah selalu dapat beradaptasi dengan setiap perubahan yang terjadi baik didalam maupun diluar organisasi/perusahaan. Tidak terkecuali bagi pemimpin sebuah organisasi/perusahaan yang juga dituntut adaptif terhadap setiap dinamika perubahan yang terjadi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi/perusahaan yang dipimpinnya.

Peran dan pengaruh seorang pemimpin dalam menentukan kebijakan, arah serta tujuan sebuah organisasi/perusahaan sangatlah besar karena dari pemimpinlah timbul gagasan, konsep dan strategi agar organisasi/perusahaan dapat terus *survive* (bertahan), adaptif terhadap setiap perubahan dan bahkan memenangkan persaingan. Oleh karena itu sebuah organisasi/perusahaan membutuhkan pemimpin yang handal, berkualitas serta tidak hanya memiliki IQ (*Intelligent Quotient*) atau disebut juga Kecerdasan Intelektual dan memiliki EQ (*Emotional Quotient*) atau disebut juga Kecerdasan Emosional, tetapi seorang pemimpin juga harus memiliki CQ (*Creativity Quotient*) atau Kecerdasan Kreativitas dan SQ (*Spiritual Quotient*) atau Kecerdasan Spiritual (Dadang Hawari, 2003).

Seorang pemimpin juga harus memiliki gaya kepemimpinan (*leadership*) yang adaptif terhadap setiap perubahan. Ki Hadjar Dewantoro pernah mengajukan suatu konsep kepemimpinan dengan 3 (tiga) sikap pemimpin yang relevan hingga saat ini bahkan telah banyak dipakai atau diterapkan oleh banyak pemimpin organisasi/perusahaan di Indonesia, yaitu Ing Ngarso Sung Tulodo yang artinya setiap pemimpin harus mempunyai sikap dan perilaku yang patut diteladani, Ing Madyo Mbangun Karso yang artinya setiap pemimpin harus dapat memotivasi atau mengajak untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan Tut Wuri Handayani yang artinya setiap pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap sekelilingnya (Riasto Widiatmono, 2005).

Kualitas kepemimpinan (*leadership performance*) seorang pemimpin sebuah organisasi/perusahaan pada umumnya ditentukan dari sikap yang terbentuk dari seseorang yang seringkali merupakan suatu pembawaan pribadi yang dapat berawal dari pola pendidikan keluarga, lingkungan atau suatu hasil

dari pendidikan khusus untuk kepemimpinan. Ada 4 (empat) unsur yang merupakan indikator kualitas seorang pemimpin, yaitu : sikap hidup yang terencana (*planner attitude*), tepat waktu (*on time*), orientasi pada pekerjaan (*job oriented*) dan kinerja yang baik (*good performance*) (Riasto Widiatmono, 2005).

Diharapkan dengan adanya seorang pemimpin yang berkualitas dapat mendorong terciptanya kinerja yang lebih baik dari para karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Karena apabila para karyawan dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan baik, maka diharapkan pula dapat meningkatkan kinerja serta produktifitas organisasi/perusahaan. Oleh karena itulah, maka tuntutan tugas dan peran seorang pemimpin dalam sebuah organisasi/perusahaan demikian kompleks dan berat.

Apabila seorang pemimpin yang berkualitas dengan gaya kepemimpinannya yang adaptif dapat melaksanakan dan menyelesaikan tuntutan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik terhadap organisasi/perusahaan, maka diharapkan dapat menimbulkan dan menumbuhkembangkan komitmen organisasi atau komitmen kerja yang baik serta positif untuk diri pemimpin itu sendiri, untuk karyawan dan untuk organisasi/perusahaan, dimana menurut S. Pantja Djati & M. Khusaini (2003) bahwa suatu bentuk komitmen organisasi atau komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang bersangkutan.

Penelitian ini bertujuan untuk: (i) menganalisis hubungan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT. Allianz Life; (ii) menganalisis hubungan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi pada PT. Allianz Life; dan (iii) menganalisis seberapa besar hubungan kepemimpinan dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi pada PT. Allianz Life.

Kepemimpinan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001) bahwa Kepemimpinan adalah “cara seseorang memimpin, mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Berdasarkan definisi tersebut dapat dilihat dengan jelas adanya unsur persamaan mengenai kepemimpinan (*leadership*). Pada dasarnya kepemimpinan itu adalah suatu kemampuan dan keterampilan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin. Yang pada hakekatnya meliputi suatu hubungan dengan manusia/bawahan agar mereka mau membentuk suatu kerjasama kearah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin berarti orang yang menjalankan suatu kepemimpinan,

selalu berusaha untuk dapat menggerakkan atau mempengaruhi orang-orang yang berada dibawah kekuasaannya, dengan kemampuan, kecakapan, dan keahlian yang dimilikinya.

Tuntutan Tugas. Menurut Stephen P. Robbins (2006), tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberikan tekanan pada orang jika tuntutan tugas kecepatannya dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan dan stres.

Komitmen Organisasi. Menurut Stephen P. Robbins (2003), “Komitmen Organisasional dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Komitmen pada organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa memihak karyawan (loyalitas) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi.

DATA DAN METODOLOGI

PT Allianz Life berdiri pada 21 Desember 1989, Allianz Utama hadir di Indonesia untuk memberikan solusi asuransi umum yaitu asuransi kendaraan bermotor properti, rekayasa, pengangkutan dan asuransi aneka (*liability & casualty*) baik konvensional dan syariah. Untuk melayani kebutuhan asuransi nasabah perorangan, bisnis kecil menengah (UKM) dan untuk korporasi atau industrial. Saat ini, Allianz Utama memiliki jaringan pemasaran dengan 7 kantor cabang yang berada di Jakarta, Medan, Bandung, Semarang, Surabaya, Makassar dan Denpasar juga 20 kantor penjualan yang tersebar di kota-kota pendukung seperti Pekanbaru, Palembang, Bogar, Karawang, Tasikmalaya, Cirebon, Yogyakarta, Solo, Tegal, Purwokerto, Malang, Jember, Balikpapan dan Manado.

Penelitian ini menggunakan Perhitungan Analisis Korelasi yang melihat hubungan antara dua variabel atau lebih, yaitu dengan cara mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Agar data dari jawaban atas pertanyaan kuisioner yang disebar kepada 57 responden yaitu karyawan PT. Allianz Life dapat memberikan informasi mengenai hubungan kepemimpinan dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi, maka dilakukan perhitungan matematika dengan menggunakan analisis statistik, yaitu analisis “*Korelasi Rank Spearman*”. Jika data yang dianalisis tidak mempunyai rank kembar atau

Tabel 1. Perhitungan Ranking Variabel “X”

Responden	X	Ranking Awal	Ranking Rata-rata
2	40	1	5
3	40	2	5
4	40	3	5
5	40	4	5
14	40	5	5
19	40	6	5
20	40	7	5
21	40	8	5
22	40	9	5
1	38	10	13,5
10	38	11	13,5
11	38	12	13,5
16	38	13	13,5
17	38	14	13,5
18	38	15	13,5
23	38	16	13,5
25	38	17	13,5
6	36	18	21
7	36	19	21
8	36	20	21
9	36	21	21
13	36	22	21
15	36	23	21
24	36	24	21
12	34	25	25

Sumber : Data Primer, diolah. 2015.

hanya sedikit yang sama (dibawah 20%), maka digunakan rumus (1).

$$rs = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n di^2}{n^3 - n} \dots\dots\dots(1)$$

Dimana rs adalah koefisien korelasi rank spearman; di² adalah jumlah hasil pengurangan antara ranking yang terdapat pada variabel X dan variabel Y melalui pengkuadratan; dan n adalah jumlah sampel dalam penelitian

Berdasarkan hasil yang diperoleh terdapat beberapa angka kembar pada variabel X dan Y sehingga perlu dilakukan korelasi nilai kuadrat yang hasilnya disajikan pada Tabel 4.

Berdasarkan Tabel 1, 2, 3, dan 4 diperoleh nilai korelasi kelompok ganjil dan genap dengan menggunakan teknik korelasi product moment sebesar 0,945, nilai tersebut kemudian dimasukkan kedalam rumus Spearman menghasilkan nilai reliabilitas sebesar 0,972. Oleh karena r hitung = 0,972 lebih besar dari r tabel = 0,514 maka dapat disimpulkan bahwa variabel strategi pemasaran dinyatakan reliabel.

Nilai ΣT_X diatas dapat dicari dengan menggunakan

Tabel 2. Perhitungan Ranking Variabel “Y”

Responden	X	Ranking Awal	Ranking Rata-rata
5	40	1	3,5
14	40	2	3,5
19	40	3	3,5
20	40	4	3,5
21	40	5	3,5
22	40	6	3,5
2	38	7	3,5
3	38	8	3,5
4	38	9	3,5
10	38	10	11,5
11	38	11	11,5
16	38	12	11,5
17	38	13	11,5
18	38	14	11,5
23	38	15	11,5
25	38	16	11,5
1	36	17	13,5
6	36	18	20,5
7	36	19	20,5
8	36	20	20,5
9	36	21	20,5
13	36	22	20,5
15	36	23	20,5
24	36	24	20,5
12	34	25	25

Sumber : Data Primer, diolah. 2015.

Tabel 3. Selisih Perhitungan Ranking Variabel “X” dan Variabel “Y”

Res-ponden	Nilai Variabel X	Nilai Variabel Y	Rank X	Rank Y	di	di ²
1	38	36	13,5	20,5	-7	49
2	40	38	6	11,5	-5,5	30,3
3	40	38	6	11,5	-5,5	30,3
4	40	38	6	11,5	-5,5	30,3
5	40	40	6	3,5	2,5	6,25
6	36	36	21	20,5	0,5	0,25
7	36	36	21	20,5	0,5	0,25
8	36	36	21	20,5	0,5	0,25
9	36	36	21	20,5	0,5	0,25
10	38	38	13,5	11,5	2	4
11	38	38	13,5	11,5	2	4
12	34	34	25	25	-	-
13	36	36	21	20,5	0,5	0,25
14	40	40	6	3,5	2,5	6,25
15	36	36	21	20,5	0,5	0,25
16	38	38	13,5	11,5	2	4
17	38	38	13,5	11,5	2	4
18	38	38	13,5	11,5	2	4
19	40	40	6	3,5	2,5	6,25
20	40	40	6	3,5	2,5	6,25
21	40	40	6	3,5	2,5	6,25
22	40	40	6	3,5	2,5	6,25
23	38	38	13,5	11,5	2	6,25
24	36	36	21	20,5	0,5	0,25
25	38	38	13,5	11,5	2	4
Jumlah						207,15

Sumber : Data Primer, diolah. 2015.

Tabel 4. Himpunan Skor Sama pada Variabel X

No.	Skor	Frekuensi	Tx
1	40	9	28,8
2	38	8	20,2
3	36	7	13,4
Jumlah			62,4

Sumber : Data Primer, diolah. 2015.

Tabel 5. Himpunan Skor Sama pada Variabel Y

No.	Skor	Frekuensi	Ty
1	40	6	8,4
2	38	10	39,6
3	36	8	20,16
Jumlah			68,16

Sumber : Data Primer, diolah. 2015.

rumus (2).

$$\sum T_x = \frac{t^3 - t}{n} \dots \dots \dots (2)$$

Adapun perhitungannya sehingga diperoleh nilai $\sum T_x$ adalah sebagai berikut :

$$\sum T_x = \frac{9^3 - 9}{25} + \frac{8^3 - 8}{25} + \frac{7^3 - 7}{25}$$

$$\sum T_x = 28,8 + 20,2 + 13,4$$

$$\sum T_x = 62,4$$

Setelah diperoleh $\sum T_x$ maka nilai $X\sum^2$ dapat dicari dengan rumus (3).

$$\sum X^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum T_x \dots (3)$$

$$\sum X^2 = \frac{25^3 - 25}{25} - 62,4$$

$$\sum X^2 = \frac{15600}{24} - 62,4$$

$$\sum X^2 = 561,6$$

Selanjutnya untuk menghimpun skor sama pada variabel Y, hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 5.

Nilai $\sum T_y$ pada Tabel 5 dapat dicari dengan menggunakan rumus (4).

$$\sum T_y = \frac{t^3 - t}{n} \dots \dots \dots (4)$$

Adapun penghitungannya sehingga diperoleh nilai $\sum T_Y$ adalah sebagai berikut :

$$\sum T_Y = \frac{6^3 - 6}{25} + \frac{10^3 - 10}{25} + \frac{8^3 - 8}{25}$$

$$\sum T_Y = 8,4 + 39,6 + 20,16$$

$$\sum T_Y = 68,16$$

Setelah diperoleh $\sum T_Y$, maka nilai $\sum Y^2$ dapat dicari dengan rumus (5).

$$\sum Y^2 = \frac{n^3 - n}{n} - \sum T_Y \dots\dots\dots(5)$$

$$\sum Y^2 = \frac{25^3 - 25}{25} - 68,16$$

$$\sum X^2 = \frac{15600}{24} - 68,16$$

$$\sum X^2 = 555,84$$

Setelah diketahui seluruh perhitungan diatas kemudian dicari koefisien Rank Spearman untuk menghitung besarnya hubungan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pimpinan pada PT. Allianz Life, dengan rumus (6).

$$rs = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum di^2}{2 \sqrt{\sum X^2 \cdot \sum Y^2}} \dots\dots\dots(6)$$

$$\sum X^2 = 561,6$$

$$\sum Y^2 = 555,84$$

$$\sum di^2 = 207,15$$

Maka :

$$rs = \frac{561,6 + 555,84 - 207,15}{2 \sqrt{561,60 \times 555,84}}$$

$$rs = \frac{1.117,44 - 207,15}{2 \times 558,71}$$

$$rs = \frac{910,29}{1.117,42}$$

$$rs = 0,81$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai rs sebesar

0,81, hal ini berarti bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT. Allianz Life adalah sangat besar, yaitu sebesar 0,81 dan sisanya sebesar 0,19 dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk mengetahui taraf signifikasinya maka nilai rs selanjutnya disubstitusikan kedalam rumus uji t, menggunakan rumus (7).

$$t = rs \sqrt{\frac{n-2}{1 - (rs)^2}} \dots\dots\dots(7)$$

$$t = 0,81 \sqrt{\frac{25-2}{1 - (0,81)^2}}$$

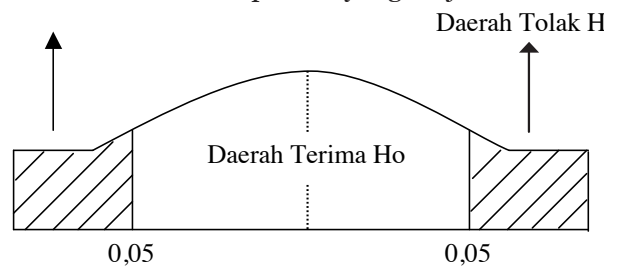
$$t = 0,81 \sqrt{\frac{23}{1 - 0,61}}$$

$$t = 0,81 \times 7,68$$

$$t = 6,22$$

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas diperoleh t_{hitung} sebesar 6,22, sedangkan t_{tabel} dilihat dari uji t searah dengan $df = n - 2$ dan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai sebesar 1,71. Jadi dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,22 > 1,77$) maka hipotesis yang penulis ajukan dapat diterima. Atau dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berhubungan secara *significant* terhadap komitmen organisasi pada PT. Allianz Life.

Gambar 1 : Daerah hipotesis yang diajukan



Berdasarkan Gambar 1 uji hipotesis menjelaskan bahwa dengan t_{hitung} sebesar 6,22 maka, pernyataan yang menyatakan $H_0 : \rho = 0$, Kepemimpinan tidak berhubungan terhadap komitmen organisasi adalah ditolak dan H_a yang menyatakan Kepemimpinan berhubungan terhadap komitmen organisasi adalah diterima. Kepemimpinan yang berada pada PT. Allianz Life telah berjalan dengan baik. Fungsi-fungsi pemimpin sebagai perencana, yang

mengorganisasikan, yang menggerakkan dan mengawasi serta fungsi-fungsi lainnya telah berjalan cukup baik. Berjalannya fungsi kepemimpinan ini telah mampu mengayomi, menjadi panutan dan dapat memberikan dorongan semangat kerja dan kepercayaan bawahan baik kepada diri sendiri, kepada atasannya juga kepada lembaga atau perusahaannya. Hal inilah yang menjadi inti dari fungsi kepemimpinan, yaitu mampu mengorganisir, menggerakkan dan memberikan rasa percaya bawahannya.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pimpinan maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (kd), sebagai berikut :

$$kd = rs^2 \times 100\%$$

$$kd = (0,81)^2 \times 100\%$$

$$kd = 0,67 \times 100\%$$

$$kd = 67 \%$$

Dari perhitungan diatas diperoleh kd sebesar 67%, hal tersebut dapat diinterprestasikan bahwa kontribusi kepemimpinan terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 67% sedangkan sisanya 33% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pendidikan, pengalaman.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disusun kesimpulan sebagai berikut: (i) Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas pada PT. Allianz Life telah berjalan dengan baik. Pimpinan telah mampu untuk menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan dan tuntutan tugas dengan baik, seperti : perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pendelegasian, pengawasan dan lain sebagainya. Kepemimpinan dan tuntutan tugas dilaksanakan atas dasar hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Pelaksanaan “reward and punishment” dilaksanakan dengan adil sehingga membuat iklim perusahaan yang ada cukup kondusif; (ii) Komitmen Organisasi Pimpinan PT. Allianz Life terhadap perusahaan cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata hasil penelitian mengenai komitmen organisasi yaitu sebesar 4,7% dari skala 5, hal ini adalah merupakan salah satu faktor penunjang dalam kemajuan perusahaan; dan (iii) Dari hasil analisis korelasi *rank spearman* dapat dilihat bahwa hubungan kepemimpinan dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi sangat besar, yaitu dengan nilai rs sebesar 81% dan sisanya dipengaruhi faktor

lain. Nilai koefisien determinasi yang menyatakan besarnya kontribusi kepemimpinan dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi sebesar 67% dan sisanya kontribusi faktor lain. Dari hasil uji hipotesis ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $6,22 > 1,71$ dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Berhubungan terhadap Komitmen Organisasi” diterima.

SARAN

Merujuk pada hasil pembahasan penelitian, maka penelitian ini merekomendasikan beberapa saran antara lain: (i) Diusahakan agar pimpinan terus berupaya meningkatkan kemampuan manajerialnya dalam memimpin perusahaan agar keberhasilan yang telah dicapai dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan; (ii) Untuk menjaga agar komitmen organisasi tetap tinggi, maka pemimpin harus segera memikirkan jalan keluar dari kendala-kendala yang masih ada. Komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawan harus terus ditingkatkan, agar keharmonisan hubungan antara pimpinan dengan karyawan tetap terjaga; dan (iii) Agar hasil-hasil yang telah diperoleh dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan, pemimpin harus terus berupaya untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan serta keterampilannya, melalui pendidikan-pendidikan dan pelatihan.

REFERENSI

- Aan Komariah dan Cepi Triatna. 2005. *Visionari Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta.
- Alex S. Nitisemito. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Algifari. (1997). *Analisis Regresi (Teori, Kasus, dan Solusi)*. Yogyakarta : BPF.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.
- As-Suaidan. 2005. *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Djokosantoso Moeljono. 2003. *Beyond Leadership*. Jakarta: Gramedia.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 1984. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPF.
- Husein Umar. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Malayu S. P Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Miftah Thoha. 2003. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Multitama Communications. 2007. *The Power of Leader*. Jakarta: Akbar.
- Mulyasa. (2006). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Nur Indrianto dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPF.

- Oteng Sutisna. 1993. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Angkasa.
- Sarwoto. 1939. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sidney Siegel. 1997. *Statistik Non Parametrik untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sondang P. Siagian. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. 1997. *Statistika Untuk Ekonomi dan Niaga*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2002. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2002. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sukestiyarno. (2006). *Instrumen dan Analisa Data Penelitian*. Semarang : Unes.
- Syaiful Sagala. 2007. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Tarsito.
- Veithzal Rivai. 2004. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winarno Surakhmad. 1998. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito.