

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Edil Burga Triayong, Willy Tri Hardiyanto, Akhirul Aminulloh

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Tribhuwana Tunggaladewi

Email: edil.burgatri@yahoo.com

Abstrak: Saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi kelancaran setiap instansi atau organisasi pemerintah maupun swasta. Tanpa adanya sumber daya manusia di dalam suatu organisasi maka visi dan misi suatu organisasi tidak akan berlangsung dengan baik. Oleh sebab itu sangat dibutuhkan suatu motivasi bagi setiap orang untuk mendorongnya bekerja dan demi terwujudnya kinerja yang baik maka sangat dibutuhkan yang namanya pemimpin. Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan langkah-langkah pengumpulan data yang dilakukan melalui angket dan dokumentasi dan dilanjutkan dengan pengolahan data untuk menarik kesimpulan. Dari penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh yang paling signifikan dari motivasi kerja dan efektivitas kepemimpinan Camat terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru Malang dengan presentasi 23%, 65%, 65%, 45%, sehingga dikatakan bahwa hipotesisnya terjawab semua. Ada pengaruh yang paling dominan antara motivasi kerja dan efektivitas kepemimpinan Camat terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru dengan presentasi 65% yaitu Efektivitas Kepemimpinan sehingga dikatakan bahwa hipotesisnya terjawab.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Efektivitas Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

Summary: Nowadays, human resource is very important for the smoothness of a government or private institution or organization. Without the existence of human resource in an organization, the organization's vision and mission will not run well. Therefore, it is strongly needed motivation for individual to encourage him/her to work and get a good performance so that it is needed a leader. This research used qualitative research by using steps of data collection done through questionnaire and documentation, and continued by data analysis to draw a conclusion. From this research gotten conclusion that that there is significant effect from working motivation and leadership effectiveness of the subdistrict head to the employees' performance at Subdistrict Office of Lowokwaru, Malang with presentation in successive are 23%, 65%, 65%, and 45%, so that it can answer the hypothesis. There is the most dominant between working motivation and leadership effectiveness of the subdistrict head to the employees' performance at Subdistrict Office of Lowokwaru, Malang with presentation of 65% i.e. leadership effectiveness in the other words the hypothesis is answered.

Keywords: working motivation, leadership effectiveness, employees' performance

PENDAHULUAN

Fenomena yang ada dalam Kantor Kecamatan Lowokwaru Malang saat ini untuk Pengaruh Motivasi Kerja dan Efektivitas Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai yaitu seperti yang telah peneliti lihat dari cara kerja dan dari absen kehadiran pegawainya sendiri diketahui sudah cukup baik dengan demikian peneliti ingin mengenatahui lebih lanjut dan lebih mendalam apakah yang peneliti ketahui itu benar apa tidaknya dengan demikian peneliti ingin meneliti lebih lanjut lagi untuk mengetahui hasil yang sebenarnya, karena disuatu kantor atau instansi sangatlah penting Pengaruh Motivasi Kerja dan Efektivitas Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai.

Pada masa sekarang Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi kelancaran setiap instansi atau organisasi pemerintah maupun swasta. Karena tanpa adanya sumber daya manusia didalam suatu organisasi maka tujuan visi dan misi suatu organisasi tidak akan berlangsung dengan baik. Oleh sebab itu sangat dibutuhkan suatu motivasi bagi setiap orang untuk mendorongnya bekerja, karena tanpa motivasi seseorang tidak akan mempunyai semangat melakukan apa saja. oleh karena itu

didalam penelitian ini membahas motivasi kerja dimana motivasi ini merupakan dorongan seseorang untuk mencapainya keinginan. Jika seorang pemimpin dapat memenuhi keinginan atau kebutuhan pegawainya, maka pegawainya juga termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Didalam sebuah kantor pasti ada yang namanya pemimpin dimana tugas pemimpin adalah sebagai kepala kantor atau instansi, pemimpin sekaligus sebagai motivasi untuk bawahannya atau pegawainya. Pemimpin juga dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi disuatu instansi tersebut. Efektivitas seorang pemimpin seperti kemampuan dan keterampilan dalam pengarahan adalah faktor penting untuk memotivasi kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel penelitian

Menurut (Arikunto : 2010) mengatakan populasi adalah keseluruhan subjek peneliti. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Menurut (Arikunto : 2010) mengatakan sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi, dalam penelitian ini peneliti menggunakan studi populasi atau studi sensus dalam mengambil data.

Teknik pengumpulan data

Menurut (Nasir : 2003) mengatakan teknik pengumpulan data merupakan alat-alat ukur yang perlu dalam melaksanakan suatu penelitian. Data yang akan dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berpengaruh dengan fokus penelitian yang diteliti. Sepengaruh dengan pengertian teknik pengumpulan data dan wujud data yang akan dikumpulkan, maka dalam penelitian ini digunakan dua teknik utama pengumpulan data, yaitu studi angket dan teknik dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Menurut (Riduwan : 2008) Kegiatan yang cukup penting dalam keseluruhan proses penelitian adalah pengolahan data. Dengan pengolahan data dapat diketahui tentang makna dari data yang berhasil dikumpulkan. Dengan demikian hasil penelitianpun akan segera diketahui. Dalam pelaksanaannya, pengolahan data dilakukan melalui bantuan komputer dengan program SPSS (*statistical product and service solution*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Variabel (X_1) Motivasi

Kerja				
No	Pernyataan	Rxy	r table	Keterangan
1	X _{1.1}	0.855	0.349	Valid
2	X _{1.2}	0.740		Valid
3	X _{1.3}	0.698		Valid
4	X _{1.4}	0.706		Valid
5	X _{1.5}	0.651		Valid
6	X _{1.6}	0.561		Valid

7	X _{1.7}	0.554		Valid
8	X _{1.8}	0.801		Valid

Sumber: diolah dari data primer 2013

Berdasarkan tabel diatas uji validitas variabel motivasi kerja (X₁) menunjukan bahwa seluruh butir pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid terlihat dari butir r hitung lebih besar dari r tabel (pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan N=32) nilai r tabel yang didapat adalah 0,349, dengan demikian seluruh butir pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut valid dan layak diikutsertakan pada analisis data berikutnya.

Variabel (X₂) Efektivitas Kepemimpinan

Variabel efektivitas kepemimpinan (X₂) terdiri atas 8 butir pernyataan, n=32, df=32-1=31 Taraf kepercayaan 95% atau signifikan 5% dengan hasil pengujian validitas terlihat pada tabel berikut :

Hasil Uji Validitas Variabel (X₂) Efektivitas

Kepemimpinan				
N0	Pernyataan	Rxy	r tabel	Keterangan
1	X _{2.1}	0.689	0.349	Valid
2	X _{2.2}	0.608		Valid
3	X _{2.3}	0.733		Valid
4	X _{2.4}	0.656		Valid
5	X _{2.5}	0.584		Valid
6	X _{2.6}	0.627		Valid
7	X _{2.7}	0.369		Valid
8	X _{2.8}	0.358		Valid

Sumber: diolah dari data primer 2013

Berdasarkan tabel di atas uji validitas variabel efektivitas kepemimpinan (X₂) menunjukan bahwa seluruh butir pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid terlihat dari butir r hitung lebih besar dari r tabel (pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan N=32 nilai r tabel yang didapat adalah 0.349, dengan demikian seluruh butir pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut valid dan layak diikutsertakan pada analisis data berikutnya.

Variabel (Y) Kinerja Pegawai

Variabel kinerja (Y) terdiri atas 8 item pernyataan, n=32, df=32-1=31, taraf kepercayaan 95% atau signifikan 5% dengan hasil pengujian validitas terlihat pada tabel berikut ini :

Hasil Validitas (Y) Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Rxy	r tabel	Keterangan
1	Y.1	0.735	0.349	Valid
2	Y.2	0.800		Valid
3	Y.3	0.727		Valid
4	Y.4	0.860		Valid
5	Y.5	0.862		Valid
6	Y.6	0.648		Valid
7	Y.7	0.745		Valid
8	Y.8	0.846		Valid

Berdasarkan tabel di atas uji validitas variabel kinerja (Y) menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid terlihat dari butir r hitung lebih besar dari r tabel (pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan $N=32$) nilai r tabel yang didapat adalah 0.349, dengan demikian seluruh butir pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut valid dan layak diikutsertakan pada analisis data berikutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur tersebut penggunaannya, atau alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu berbeda. Dalam penelitian ini dengan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat dapat dilihat pada table berikut:

Hasil Uji Reliabilitas

N0	Nama variabel	Nilai Alpha (r hitung)	Nilai r Tabel	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0.839		Sangat

	(X1)			reliabel
2	Efektivitas Kepemimpinan (X2)	0.657	0.349	Sangat reliabel
3	Kinerja (Y)	0.907		Sangat reliabel

Hasil uji *reliability* disajikan pada tabel 10 Menunjukkan bahwa nilai *CronbachAlpha* variabel atau faktor motivasi kerja (X₁) sebesar 0.839 adalah sangat reliabel, variable efektivitas kepemimpinan (X₂) sebesar 0.657 adalah sangat reliabel serta variabel kinerja

(Y) sebesar 0.907 adalah sangat reliabel. Jika nilai koefisiennya positif dan lebih besar dari r tabel, maka item tersebut dinyatakan reliabel.

Pengaruh Variabel Independent Motivasi

Kerja Terhadap Kinerja Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484 ^a	.234	.208	3.81542

a. Predictors:

(Constant), X₁

Hasil Uji T

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent motivasi kerja (x₁), dan efektivitas kepemimpinan (x₂) secara parsial terhadap variabel dependent kinerja pegawai (Y). hasil uji hipotesis kedua dapat dilihat pada tabel berikut:

Dari tabel di atas terlihat bahwa R Square sebesar 0,234 berarti bahwa 23% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu motivasi kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh sebab lain.

Pengaruh Variabel Independent (X₂)

Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.639	2.57643

a. Predictors: (Constant), X₂

Dari tabel diatas terlihat bahwa R Square sebesar 0,651 berarti bahwa 65% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu efektivitas kepemimpinan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh sebab lain.

Pengaruh Variabel Independent (X₁) Motivasi Kerja dan (X₂) Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.643	2.56362

a. Predictors: (Constant), X₁, X₂

Dari tabel di atas terlihat bahwa R Square sebesar 0,666 berarti bahwa 67% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu motivasi kerja dan efektivitas kepemimpinan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh sebab lain.

Hasil Uji Hipotesis Kedua (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Error	Beta		
1 (Constant)	19.601	4.960		3.951	.000

X1	.453	.150	.484	3.025	.005
----	------	------	------	-------	------

Dependen

a. t

Variable:

Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.509	4.167		.842	.406
X2	1.051	.141	.807	7.474	.000

Dependen

a. t

Variabel:

Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.724	4.432		.389	.700
X2	.967	.158	.742	6.120	.000
X1	.130	.114	.138	1.140	.263

Dari tabel di atas terlihat bahwa motivasi kerja X₁ mempunyai t_{hitung} sebesar 3.951 dengan

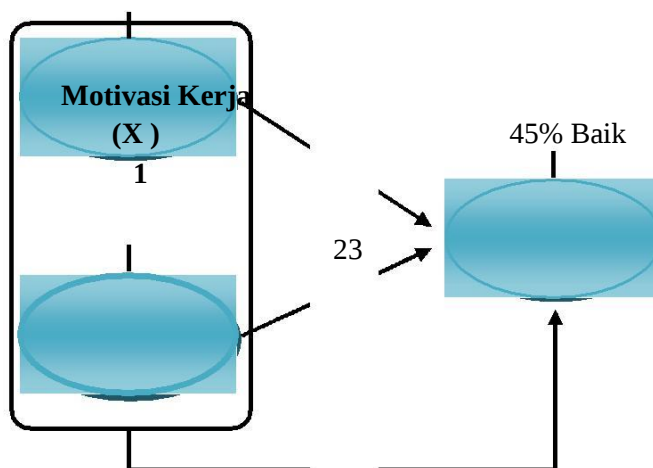
tingkat signifikansi 0,000 apabila dibandingkan dengan signifikansi 0,5 dengan t_{tabel} pada $df = 2$ sebesar 2.920, maka dikatakan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya variabel motivasi kerja kurang berpengaruh terhadap kinerja. Efektivitas kepemimpinan X_2 mempunyai t_{hitung} sebesar 0,842 dengan tingkat signifikansi 0,5 dengan t_{tabel} pada $df = 2$ sebesar 2.920, maka dikatakan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , artinya variabel efektivitas kepemimpinan X_2 berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan Motivasi kerja dan efektivitas kepemimpinan (X_1 dan X_2) memiliki t_{hitung} sebesar 0,842 dengan tingkat signifikansi 0,5 dengan t_{tabel} pada $df = 2$ sebesar 2.920, maka dikatakan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , artinya variabel Motivasi Kerja dan efektivitas kepemimpinan (X_1 & X_2) berpengaruh terhadap kinerja.

Uji Validasi Model Dengan Theory Trimming

Dalam uji validasi dengan theory trimming, koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada analisis regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variable dibakukan secara persiil. Berdasarkan uji validasi dengan theory trimming, maka jalur-jalur yang nonsignifikan dibuang sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empirik.

Sehubungan dengan hal tersebut, berikut disajikan model jalur sebagaimana model yang telah dikemukakan di atas, sebagai berikut:

Gambar Hasil Penelitian Dengan Analisis Jalur



Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru 23% dipengaruhi secara langsung oleh motivasi kerja.
2. Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru 23% dipengaruhi secara langsung oleh motivasi kerja.
3. Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru 65% dipengaruhi secara langsung oleh efektivitas kepemimpinan.
4. Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru 67% dipengaruhi secara langsung oleh motivasi kerja dan efektivitas kepemimpinan.

Melihat hasil penelitian yang diperoleh baik data primer maupun data skunder menunjukkan

bahwa variasi tingkat umur, pendidikan dan agama pada Pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang sebanyak 32 orang. Dilihat dari tingkat umur, Pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang didominasi oleh Pegawai yang berumur 40-49 tahun yaitu 17 orang atau 47% dari jumlah keseluruhan. Sedangkan berdasarkan tingkat pendidikan Pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang lebih banyak sarjana 1 (S-I) dengan jumlah 10 orang atau 31% dari jumlah keseluruhan. Dari segi agama Pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang seluruhnya beragama Islam yakni 100% dari total 32 orang. Dari berbagai perbedaan karakteristik responden di atas, Pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang juga terbagi dalam beberapa golongan kepegawaian (golongan), yaitu golongan IV sebanyak 2 orang atau 6%, golongan III sebanyak 17 orang atau 47%, golongan II sebanyak 12 orang atau 38%, dan golongan I sebanyak 3 orang atau 9%.

Dengan berbagai tingkat pendidikan, umur, golongan pegawai negeri sipil (PNS) dan berdasarkan hasil analisis di atas, dapat ditemukan bahwa kinerja cenderung baik/setuju sebesar 65% yang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi kerja dan efektivitas kepemimpinan.

Selanjutnya dapat dilihat bahwa motivasi kerja adalah baik/setuju dimana tingkat kecenderungannya sebesar 47% dan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja dimana tingkat pengaruhnya sebesar 23%.

Selanjutnya juga dapat dilihat bahwa efektivitas kepemimpinan menunjukkan sangat baik/sangat setuju dengan tingkat kecenderungannya sebesar 35% serta merupakan salah satu faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai di Kota kecamatan Lowokwaru Malang dimana tingkat pengaruhnya sebesar 65%.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ternyata seluruh variabel independen (bebas) yang digunakan dalam penelitian ini, seluruhnya mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variabel dependen (terikat) yaitu kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dengan melihat hasil analisis data dalam penelitian ini, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai dengan dorongan dari berbagai faktor sebesar 23%. Sehingga dengan demikian, 77 % dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya.
2. Selain itu juga kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang juga dipengaruhi oleh faktor efektivitas kepemimpinan sebesar 65%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.
3. Jika melihat hasil analisis dari penyajian data sebelumnya, faktor motivasi kerja dan faktor efektivitas kepemimpinan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang dengan nilai sebesar 65%. Sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa 45% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.
4. Sedangkan dalam pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang dalam penelitian ini lebih didominasi faktor efektivitas kepemimpinan yaitu 65% dibandingkan dengan faktor motivasi kerja yaitu 23%.
5. Dari hasil kesimpulan penelitian di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa Pengaruh Motivasi Kerja tidak berpengaruh besar terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai 23%, Efektivitas Kepemimpinan Camat berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru Malang dengan nilai 65% dan Kinerja Pegawai memiliki nilai 45% sedangkan pengaruh Motivasi Kerja dan Efektivitas Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai 65%, maka

dapat peneliti simpulkan bahwa yang sangat berpengaruh besar terhadap Kinerja Pegawai adalah Efektivitas Kepemimpinan Camat dengan nilai persen paling tinggi yaitu 65%.

Saran

Dari pembahasan diatas dan hasil penelitian ini, maka peneliti ingin memberikan beberapa saran yang diharapkan bisa dapat bermanfaat bagi semua pegawai yang bekerja pada kantor Kecamatan Lowokwaru Malang dan yang harus diperhatikan yakni sebagai berikut:

1. Meningkatkan motivasi kerja pada kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru Malang untuk kedepannya agar lebih baik
2. Meningkatkan efektivitas kepemimpinan Camat pada kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru Malang untuk kedepannya agar lebih baik
3. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa pengaruh *motivasi kerja* dan *efektivitas kepemimpinan* Camat terhadap *kinerja pegawai* yang paling mempengaruhi adalah efektivitas kepemimpinan Camat maka perlu diperhatikan karena efektivitas kepemimpinan adalah salah satu upaya untuk meningkatkan hasil kinerja pegawai agar lebih baik .
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih dalam lagi tentang masalah yang dipelajari oleh peneliti dalam skripsi ini sehingga bisa dijadikan referensi untuk meningkatkan pengetahuan bagaimana motivasi kerja dan efektivitas kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai yang baik. Demikian kesimpulan dan saran yang dapat peneliti sajikan dengan harapan dapat memberikan tambahan pengetahuan yang diteliti oleh peneliti untuk kemajuan kantor Kecamatan Lowokwaru Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2003). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. Cetakan ke-I.
- _____. (2010) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Azwar 2003, *Realibilitas dan validitas*. Yogyakarta. Pustaka belajar
- Prasetyo, B. Dan Jannah, L. M. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Divisi Buku Perguruan Tinggi). Depok. PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Riniwati, H. (2010). *Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja*. Malang. UB Press.
- Wursanto. (1988). *Manajemen Kepegawaian*. Surabaya. Penerbit Kanisius.
- Fattha, Nanang. (2000). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasan. (2006). *Analisis dan Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta. Bumi aksa.
- Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu* Jakarta. Rajawali Pers.
- Kasiram. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif – Kuantitatif*. Yogyakarta. UIN-MILIKI PRESS (Anggota IKAPI). Cetakan ke-II.
- Nasir, Moh. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta. Ghalia.
- Nawati, H. Dan Hadari, M. (2004). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Pontianak. Gadjah Mada University PRESS.
- Riduwan. (2007). *Skala pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung. Cv Alfabeta.
- Riduwan. (2008). *Pengantar Statistika untuk penelitian pendidikan, sosial, ekonomi, komunikasi dan bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2011). *Membangun Dan mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung. PT. Refika Aditama.

Singarimbun Dan Effendi. (2003). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. LP3E.

Soelistyo. (1995). *Pengantar Ekonomika*. Yogyakarta : BPFE.

Sugiono. (2007). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.

Sumber <http://kepemimpinanpendidikan.wordpress.com/2012/06/07/determinan-efektivitas-kepemimpinan/>