

# PENGARUH KEWENANGANDAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP EFEKTIFITAS MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH SD NEGERI DI KOTAMADYA JAKARTA UTARA

Indra Setiawan<sup>2)</sup>

<sup>2)</sup>Universitas Negeri Jakarta

## **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang efek otoritas dan pengambilan keputusan manajerial kepala sekolah dasar. Penelitian ini dilakukan untuk semua sekolah dasar yang berada di wilayah kota Jakarta Utara dengan menggunakan metode survei dengan analisis jalur yang diterapkan dalam pengujian hipotesis. Jumlah 80 orang kepala sekolah yang menjadi contoh dipilih dengan menggunakan Slovin formula. Penelitian menyimpulkan: (1) ada efek langsung dari otoritas efektivitas manajerial, (2) ada efek secara langsung pada pengambilan keputusan manajerial, (3) ada efek langsung dari otoritas pada pengambilan keputusan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektivitas manajerial kepala sekolah dapat dilakukan oleh otoritas dan pengambilan keputusan.

*Kata Kunci: otoritas, efektivitas manajerial dan pengambilan keputusan*

## **Abstract**

*The objective of the research is to obtain information about the effect of authority and decision making on managerial effectiveness on principal of state primary school. The research was conducted to all of state primary school principal at The City of north Jakarta by using a survey method with path analysis applied in testing hypothesis. The number 80 principal as sample was selected by using Slovin formula. The research conclude: (1) there is direct effect of authority on managerial effectiveness, (2) there is direct effect of decision making on managerial effectiveness, (3) there is direct effect of authority on decision making. Therefore to enhance principal's managerial effectiveness can be carried out by authority, and decision making.*

*Keywords: authority, managerial effectiveness, and decision making*

## **PENDAHULUAN**

Dalam era yang terus bergerak ke arah dunia tanpa batas (*borderless*) dituntut staff pimpinan yang mampu mengarahkan, mempengaruhi, membimbing, dan memberi teladan yang konstruktif kepada bawahan atau pengikutnya serta unjuk kebolehan dan kontribusi bagi kolega maupun atasannya dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan setiap organisasi atau kelompok di dalam organisasi tergantung kepada keefektifan kepemimpinan orang-orang yang dipercaya pemegang posisi pimpinan. Apakah dunia usaha, pemerintahan,

pendidikan, organisasi sosial atau keagamaan efektivitas organisasi menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Efektivitas manajerial dapat mengantisipasi perubahan, pemanfaatan kesempatan sebaik-baiknya ke arah meningkatnya prestasi dan membawa organisasi ke dalam pencapaian tujuan yang telah disepakati secara terpuji.

Memanusiakan karyawan dapat dilakukan oleh perusahaan sebagai suatu lembaga atau para pemimpin di setiap tingkat dalam suatu perusahaan. Sikap untuk tidak merendahkan bawahan sampai sikap menghargai bawahan sebagai manusia perlu ditanamkan. Menghargai

bawahan sebagai manusia berarti menganggap bawahan sama, yang kebetulan berkedudukan lebih rendah. Dengan demikian, setiap pemimpin harus belajar menghargai anak buah. Harga diri berhubungan langsung dengan harapan bagi kesuksesan. Orang yang memiliki harga diri tinggi percaya bahwa dirinya memiliki kemampuan lebih yang diperlukan dalam menyusun keberhasilan kerja. Seorang pemimpin dalam organisasi berstatus lebih tinggi dari pada yang dipimpin, oleh karena itu harus mengetahui benar tentang manusia atau masyarakat, kemampuan-kemampuannya maupun kelemahannya.

Pemimpin harus memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang-orang yang memiliki beragam sifat, sehingga benar-benar dengan penuh kemauan dan kesetiaan bekerja dibawah kepemimpinannya. Seorang pemimpin juga harus pandai mengadakan pendekatan terhadap orang-orang dan menghargai pendapat atau pandangan orang lain.

Setiap organisasi (lembaga) mengharapkan suatu keberhasilan di dalam organisasinya. Hal inilah yang menyebabkan perlunya suatu usaha untuk mengelola ssetiap lembaga secara efektif dan efisien. Suatu organisasi dikatakan efektif bila telah mencapai tujuan yang diharapkan. Kegiatan tersebut dikatakan efisien bila prosesnya memuaskan segenap komponen dalam suatu organisasi, sehingga menjadi pendorong untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektifitas sering dikatikan dengan pengertian efisiensi meskipun ada perbedaan diantara keduanya. Efektifitas menekankan pada hasil yang dicapai. Sedangkan efisiensi lebih menekankan kepada cara bagaimana mencapai hasil

dengan membandingkan *input* dan *output*-nya.

Efektifitas manajerial berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yang merupakan kunci keberhasilan beberapa Negara industri baru di Asia seperti Korea Selatan, Hongkong, Jepang, dan Singapura. Negara-negara ini tidak mempunyai sumber daya alam yang memadai, tetapi mampu menjadi Negara industri yang kuat melalui efektifitas manajerial yang tinggi.

Banyak hal yang menyebabkan terjadinya peningkatan manajerial dalam suatu organisasi antara lain promosi jabatan, pendapatan tiap bulan, motivasi, minat, sikap, pengetahuan, perhatian pimpinan, tanggung jawab, kesempatan memperoleh pendidikan yang tinggi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, aktualisasi diri, harga diri, keterampilan sosial dan lain sebagainya.

Yulk (2005) dalam tulisannya mengemukakan, efektifnya suatu kelompok dalam menjalankan tugas ditentukan oleh tingkat keefektifan pemimpin. Untuk menentukan keefetifan kepemimpinan dapat dilihat dari penampilan kelompok, pencapaian tujuan kelompok, kesiagaan kelompok, kemampuan penyampaian krisis/konflik, kepuasan bawahan terhadap atasan, komitmen bawahan terhadap tujuan atau misi organisasi, kesejahteraan, dan pengembangan anggota kelompok, serta perasaan yang selalu bangga dari bawahan terhadap atasan mengenai status dan posisinya. Seorang kepala sekolah harus bisa melakukan kegiatan manajerial seperti mengambil keputusan, melakukan pengawasan, melakukan komunikasi, melakukan manajemen sumber daya manusia, dan membuka jaringan untuk

bersosialisasi agar bisa menjalin kerja sama dengan pihak lain untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Seorang kepala sekolah harus bisa melakukan kegiatan manajerial seperti mengambil keputusan, melakukan pengawasan, melakukan komunikasi, melakukan manajemen sumber daya manusia, dan membuka jaringan untuk bersosialisasi agar bisa menjalin kerja sama dengan pihak lain untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Seorang pemimpin mempunyai kewenangan untuk menetapkan apa saja yang akan dilakukan oleh para karyawan agar tujuan organisasi tercapai, selain itu pengambilan keputusan yang tepat dapat membuat efektifitas manajerial yang baik di dalam organisasi. Berdasarkan pentingnya peranan kewenangan dan pengambilan keputusan terhadap efektifitas manajerial, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kewenangan dan Pengambilan Keputusan terhadap Efektifitas Manajerial Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kotamadya Jakarta Utara".

### **Efektifitas Manajerial**

Efektivitas manajerial adalah kemampuan seorang pemimpin mencapai kebutuhan yang dibutuhkan. Menurut Audra Bianca <http://www.ehow.com/about-6697806-meaning-effectiveness-managerial.html> (diakses pada senin, 23 September 2013) menerangkan, "*managerial effectiveness is this: it's the combined effect of a manager who uses different management tools and techniques*". Dapat dikatakan bahwa manajerial efektif adalah ini, gabungan efek dari seorang manajer yang menggunakan peralatan manajemen dan teknik-teknik yang berbeda. Pengertian

dari efektifitas menurut Dianne, Devine, Jones dan George (2009:6) menjelaskan, "*effectiveness is a measure of the appropriateness of the goals that manager have selected for the organizations to pursue, and of the degree to which the organization achieves those goals*". Dapat dikatakan bahwa efektifitas adalah sebuah pengukuran dari kelayakan untuk mengejar tujuan organisasi dimana menyeleksi, dan untuk derajat organisasi yang telah dicapai dalam tujuan itu. Menurut Mullins (2005:260) menjelaskan, "*effectiveness is doing the right things, and relates to output of the job and what the manager actually achieves. Effectiveness must be related to the process management and an execution of work*". Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan dapat dijelaskan bahwa efektifitas manajerial adalah tindakan-tindakan seorang manajer yang tepat untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Efektifitas harus berhubungan dengan prestasi dari beberapa tujuan atau kinerja tugas dari proses manajemen dan pelaksanaan kerja. Luthans dalam Mullins (2005:260), menyatakan bahwa, "*effective manager are defined in term of the quantity and quality of standards of performance, and the satisfaction and commitment of subordinate*". Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dijelaskan bahwa manajer yang efektif tercermin dalam ketepatan tindakan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk meningkatkan kuantitas dan kepuasan serta komitmen kerja bawahannya. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Robbins (2008:6) dalam tulisannya menyatakan bahwa, "*effectiveness is often described as "doing the right things"- that is, those work activities that will help organization reach its goals*". Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki komitmen

tinggi dan kualitas kinerja serta kepuasan seseorang dapat ditentukan oleh pelaksanaan manajerial yang efektif.

Dari uraian-uraian diatas dapat disintesisasikan bahwa efektifitas manajerial adalah keberhasilan seorang pemimpin yang dengan komitmen tinggi dapat melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk meningkatkan prestasi kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

### **Kewenangan**

Secara umum kewenangan itu sendiri menurut Ivancevicch, et.al. (2006:231) menjelaskan, "*authority is the ability to influences other based on the perceveid power of one's position and role within an organization*". Dapat dikatakan kewenangan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain karena adanya kekuasaan yang dipersepsikan dari suatu jabatan dan peran tertentu dalam sebuah organisasi. Menurut Gareth Jones (2010:420) menjelaskan, "*authority, power that is legitimized by the legal and cultural foundations on which is organizations is based, is the ultimate source of power in an organizations*". Dikatakan bahwa kewenangan, kekuasaan itulah legitimasi oleh hukum dan landasan budaya dalam dasar organisasi, adalah sumber daya terakhir dari kekuasaan dalam sebuah organisasi. Menurut James L. Gibson, et. all, (2006:290) menjelaskan, "*authority is a formal power that a person has because of the position in the organization*". Dikatakan bahwa kewenangan adalah kekuasaan formal yang dimiliki seseorang karena posisi dalam organisasi. Gary Yulk (2009:230) menjelaskan, "*a legitimate request should be made in a firm, confident manner*". Dikatakan bahwa permintaan yang

memiliki kewenangan juga harus dibuat dengan tegas dan dengan cara yang meyakinkan. Pengertian kewenangan menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) adalah kekuasaan membuat keputusan memerintah dan melimpahkan tanggung jawab kepada orang lain <http://www.negarahukum.com/hukum/pengertian-kewenangan.html> diakses pada tanggal 8 April 2013.

Berdasarkan konsep-konsep yang dikemukakan di atas, dapat disintesisasikan kewenangan adalah kekuasaan formal yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi bawahan dalam organisasi dengan adanya ketegasan di dalamnya.

### **Pengambilan Keputusan**

Menurut Luthans (2009:341) menjelaskan, "*decision making involves choosing from among alternatives*". Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pengambilan keputusan didefinisikan sebagai pemilihan beberapa alternatif. Menurut Colquitt, Leppine dan Wesson (2009:37) menjelaskan, "*decisions making refers to the process of generating and choosing from a set of alternatives to solve al problem*" dan lebih lanjut dalam "*rational decision making model*" dikatakan: "*The rational decision making model offer a step by step approach to making decision making; the first step (1), to the identify the criteria that are important (2) to generate a list of all available alternatives that might be potential solution to the problem (3) the evaluation to those alternatives (4) choose the solution that maximize value (5) implement appropriate solutions*". Hal ini menunjukkan sebuah penawaran atas sebuah pendekatan langkah demi langkah untuk mengambil keputusan guna memaksimalkan keluaran keputusan. Langkah-langkah itu

penjabarannya adalah: (1) menentukan kriteria yang tepat, (2) membuat daftar umum dari semua alternative, (3) evaluasi alternatif terhadap kriteria, (4) memilih solusi yang terbaik, (5) menerapkan alternatif, pengambilan keputusan merujuk pada hasil dan pilihan dari serangkaian alternative untuk pemecahan masalah. Menurut Kreitner dan Kinichi (2010:226) menjelaskan, *“decisions making entails identifying and choosing alternative solutions that lead to a desire state of affair”*. Dapat dikatakan bahwa pengambilan keputusan memerlukan identifikasi dan memilih solusi alternatif yang akan mengarahkan kepada keadaan dari urusan yang diinginkan. Pendapat lain seperti yang dikemukakan oleh Shecrmerhorn *et.al.*, (2011:207) menjelaskan, *“decision making means making choice, and these choices, made at each step in the decision making process just describe”*. Dapat dikatakan bahwa pengambilan keputusan berarti membuat pilihan, dan pilihan-pilihan ini dibuat dengan mengikuti langkah-langkah dari proses pengambilan keputusan yang digambarkan. Menurut Stephen Robbins dan Timothy A. Judge berpendapat Stephen Robbins dan Timothy A. Judge, (2011: 210) *These decitions follow a six step rasional decision making model. 1) define a prblem, 2) identify the decision criteria, 3) allocate weights to the criteria, 4) develop the alternatives, 5) evaluate the alterantives and 6) select the best alternatives.* Dimaksudkan bahwa keputusan ini mengikuti enam langkah pengambilak keputusan rasional model. 1) menentukan masalah, mengidentifikasi kriteria masalah 3) mengalokasikan bobot kriteria, 4) mengembangkan alterantif, 5) mengevaluasi alternatif-alternatif dan 6) memilih altenatif terbaik.

Berdasarkan deskripsi konsep di atas, dapat disintesis, pengambilan keputusan adalah tindakan memilih alternatif dalam pemecahan masalah untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri Kotamadya Jakarta Utara. Sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* dengan jumlah 80 kepala sekolah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok dan dokumentasi.

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel sesuai dengan model kausal yang terbentuk. Sebelum kuesioner digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan ujicoba untuk menentukan validitas dan reliabilitas instrumen. Hasil tersebut digunakan sebagai instrumen untuk mengambil data penelitian di lapangan. Analisis data meliputi: 1) deskripsi data, 2) uji prasyarat analisis normalitas, 3) analisis jalur yang meliputi: analisis model, pengujian hipotesis dan penentuan tingkat pengaruh.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Pengaruh langsung kewenangan terhadap efektifitas manajerial**

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kewenangan terhadap efektifitas manajerial kepala sekolah SD Negeri di Jakarta Utara. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar  $r_{13} = 0.395$  dan nilai koefisien jalur  $p_{31} = 0.296$  dimana nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 2.813. Nilai koefisien  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0.05$  sebesar 1.99.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Jean Brittain Leslie, Maxine Dalton, Chris Ernst, Jennifer Deal (2002:35) dalam hasil penelitiannya telah dijelaskan,

*“The methodology described in this section pertains to all following chapters, which address specific parts of the conceptual model. Two hundred eleven managers from four organizations participated in our study. All managers included were approximately at the same organizational level. Ninety-eight of the managers were from a Swiss pharmaceutical company. Twenty-five worked for a U.S. high-tech manufacturing firm. Forty-eight worked for a Swiss hospitality and service organization, and 40 worked for a Swedish truck-manufacturing organization. Both samples were predominantly comprised of well-educated white males with a mean age of 44 in the low-global-complexity group and 45 in the high-global-complexity group. The majority of managers in each group were educated in only one country. Members of the high global-complexity group were also more likely to have been expatriates in the past than were those in the low-global-complexity group. Although 41 countries were represented in the total sample, 43% of the group were Northern European by birth (German, Swedish, Swiss) and 18% were U.S. citizens by birth. Those percentages were reflective of the corporate headquarters’ locations of the four participating organizations. Participants live in 30 countries at the time of the study, with 66,9% living in Switzerland, Germany, Sweden, or the United States. Considering the split between low and high global complexity, individuals in the high-global-complexity sample were proportionately more likely than the low-global-complexity sample to speak English (39%) or French (10%) as their native language. The individuals in the low-global-complexity sample were proportionately more likely than those in the high-global-complexity group to speak German (33%) or Swedish (18%) as their native language”.*

Dengan demikian hipotesis 1 yang menduga terdapat pengaruh langsung kewenangan terhadap efektifitas manajerial kepala sekolah dapat diterima. Hal ini mencerminkan bahwa semakin tepat kewenangan kepala sekolah maka semakin tinggi efektifitas manajerial kepala sekolah.

### **Pengaruh langsung pengambilan keputusan terhadap efektifitas manajerial**

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung pengambilan keputusan terhadap efektifitas manajerial kepala sekolah di SD Negeri Kota Madya Jakarta Utara. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{23} = 0,402$  dan nilai koefisien jalur  $p_{32} = 0,306$  dimana nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 2.912. Nilai koefisien  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  sebesar 1.99. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Schermerhorn (2013:207) menjelaskan, *“decision making means making process, and these choices, made at each step in the decision making process just described, usually have a moral dimension that might easily be overlooked”*. Dengan demikian hipotesis 2 yang menduga terdapat pengaruh langsung pengambilan keputusan terhadap efektifitas manajerial kepala sekolah dapat diterima. Hal ini mencerminkan bahwa semakin tepat pengambilan keputusan seorang kepala sekolah maka semakin tinggi efektifitas manajerial kepala sekolah.

### **Pengaruh langsung kewenangan terhadap pengambilan keputusan**

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kewenangan terhadap pengambilan keputusan kepala sekolah SD Negeri di Kotamadya Jakarta Utara. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{12} = 0,325$

dannilaikoefisien jalur  $p_{21} = 0.325$  dimana nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 3.093. Nilai koefisien  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0.05$  sebesar 1.99. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Menurut Gibson (2006:14) menjelaskan, "*managerial decision making is permeated by ethical issues. Managers have power and authority: when these factor exist, there is potential for wrong and right, good and evil*". Dengan demikian hipotesis 3 yang menduga terdapat pengaruh langsung kewenangan terhadap pengambilan keputusan dapat diterima. Hal ini mencerminkan bahwa semakin tepat kewenangan kepala sekolah maka semakin tepat pengambilan keputusan kepala sekolah.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

1. terdapat pengaruh positif kewenangan terhadap efektifitas manajerial kepala sekolah, yang ditentukan oleh derajat kekuatan pengaruh dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien jalur. Nilai koefisien jalur ini menentukan seberapa besar varians efektifitas manajerial kepala sekolah ditentukan oleh variabel kewenangan. Selanjutnya dapat diketahui signifikansi pengaruh antara kewenangan terhadap efektifitas manajerial secara parsial. Hal ini mempunyai makna dan penegasan bahwa kewenangan secara empiris bukan satu-satunya variabel prediktor bagi varians skor efektifitas manajerial kepala sekolah.
2. Terdapat pengaruh positif pengambilan keputusan terhadap efektifitas manajerial kepala sekolah, yang ditentukan oleh derajat kekuatan pengaruh dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien jalur. Nilai

koefisien jalur ini menentukan seberapa besar varians efektifitas manajerial kepala sekolah ditentukan oleh variabel pengambilan keputusan. Selanjutnya dapat diketahui kekuatan signifikansi pengaruh pengambilan keputusan terhadap efektifitas manajerial kepala sekolah secara parsial. Hal ini mempunyai makna dan penegasan bahwa pengambilan keputusan secara empiris bukan satu-satunya variabel prediktor bagi varians skor efektifitas manajerial kepala sekolah.

3. Terdapat pengaruh positif kewenangan terhadap pengambilan keputusan kepala sekolah, ditentukan oleh derajat kekuatan pengaruh dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien jalur. Nilai koefisien jalur ini menentukan seberapa besar varians pengambilan keputusan kepala sekolah ditentukan oleh variabel kewenangan. selanjutnya dapat diketahui signifikansi pengaruh antara kewenangan dengan pengambilan keputusan kepala sekolah.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian disarankan berbagai upaya yang dapat dilaksanakan dalam rangka meningkatkan efektifitas manajerial kepala sekolah SD Negeri di Kotamadya Jakarta Utara sebagaiberikut:

1. Hendaknya Kepala Sekolah bisa meningkatkan keyakinan tentang kemampuan diri, karena kewenangan merupakan kekuasaan formal yang dimiliki kepala sekolah untuk mempengaruhi bawahan dalam organisasi dengan adanya ketegasan. dalam hal ini kepala sekolah mempunyai kewenangan yang relatif

tinggi dimana hal ini bisa membuat hasrat kemandirian dalam memecahkan masalah. Ketika seorang kepala sekolah dituntut dalam kemandirian dalam mengambil keputusan hal tersebut bisa meningkatkan kecakapan manajerial dan kemampuan beradaptasi dalam mengembangkan organisasi dan juga pengembangan kepala sekolah dalam mengambil keputusan. Karena ketegasan dalam manifestasi kewenangan dapat mempengaruhi efektifitas manajerial.

2. Untuk ketepatan dalam sebuah pengambilan keputusan yang dilakukan kepala sekolah diantaranya adalah kepala sekolah memilih alternative dalam sebuah pemecahan masalah untuk mencapai tujuan organisasi. dapat dilihat kualitas keputusan yang dibuat oleh kepala sekolah adalah ukuran dari

keefektifan manajemen akan berjalan di kemudian hari. Ketika seorang pemimpin menghasilkan keputusan yang berkualitas maka manajemen yang dipimpinnya akan berjalan secara efektif dan bahkan akan berjalan lebih baik dari sebelumnya. Sebaliknya, jika pemimpin membuat keputusan yang kurang berkualitas, maka bisa menurunkan kualitas manajemen bahkan bisa menurunkan kinerja para pegawai karena keputusan yang dibuat pimpinannya terlalu rumit. Dengan kata lain kualitas pengambilan keputusan yang tepat diyakini sebagai prediktor efektifitas manajerial.

3. Para peneliti terkait dengan hasil penelitian ini, agar melibatkan lebih banyak variabel prediktor yang diduga berkorelasi dengan efektifitas manajerial Kepala Sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

Hodgetts Richard M., Luthans Fred, Doh Jonathan P., *International Management* (NY: McGraw Hill Companies INC, 2009).

Jean Brittain Leslie, maxine Dalton, Chris Ernst, Jennifer Deal, *Managerial Effectiveness in Global Context*, 2002, Center of Creative Leadership, Grennsboro, North California.

Jones Gareth, *Organizational Theory, Design and Change* (new jersey Pearson Prentice Hall: 2010).

Kemal, Isthifa dan Setyanto, Eddy, *The Effectiveness of Managerial Skills of State Elementary School Principals in East Jakarta*, 2017, Jurnal Peuradeun, [S.1], v.5, n.2, p.157-168, may 2017, ISSN 2443-2067 (<http://journal.scadindependent.org/index.php/jipeuradeun/article/view/133>)

Kreitner Robert dan Kinichi Angelo, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2010).

Laurie J, Mullins, *Management and Organizational Behavior* (England: Prentice-Hall, 2005).

Qolquitt Jason A., Lepine Jeffery a, Wesson Michael J. , *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (NY: McGraw-Hill, 2009).

Stephen Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behaviors* (New Jersey: Pearson, 2011).

Robbins Stephen P., Coulter Mary, *Management* (New Jersey: Prentice-Hall Internasional, 2008).

Shecrmerhorn *at.al.*, *Organizational Behaviour* (New Jersey: Jhon Willey & Sons, 2011).

Waddel Dianne, Devine Jennifer, Jones Gareth R., George Jennifer M., *Contemporary Management* (Australia: McGraw-Hill, 2009).

Yulk Gary A., *Kepemimpinan dalam Organisasi*, terj. Budi Suprianto (Jakarta: Indeks, 2005).

\_\_\_\_\_. *Leadership in Organization* (New Jersey: Pearson, 2009).

Internet:

<http://www.chron.com/meaning-effectiveness-managerial-6993.html> (diakses pada Kamis, 26 September 2013).

<http://www.ehow.com/about-6697806-meaning-effectiveness-managerial.html> (diakses pada Senin, 23 September 2013).

<http://www.negarahukum.com/hukum,pengertian-kewenangan.html>  
diakses pada tanggal 8 April 2013