

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK TERATAI PUTIH GLOBAL 4 KOTA BEKASI

Neneng Milasari
milaimmi2405@gmail.com

Abstrak

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah, a) untuk mengetahui masalah kepemimpinan transformasional di SMK Teratai Putih Global 4 Bekasi., b) untuk mengetahui motivasi di SMK Teratai Putih Global 4 Bekasi., c) untuk mengetahui Kinerja Guru SMK Teratai Putih Global 4 Bekasi., serta d) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Guru SMK Teratai Putih Global 4 Bekasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 60 orang responden yang terdiri dari tenaga pendidik SMK Teratai Putih Global 4 Bekasi.. Hasil penelitian diolah dengan analisis jalur dengan menggunakan perangkat komputer yaitu SPSS. Dari analisis data yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan mempengaruhi Kinerja Guru sebesar 53,30% dan sisanya sebesar 46,70% dipengaruhi oleh faktor lain diluar kedua variabel tersebut. Namun secara parsial, faktor motivasi lebih dominan mempengaruhi Kinerja Guru yaitu sebesar 14,36% dibandingkan dengan faktor kepemimpinan transformasional yang hanya sebesar 9,04%. Dari penelitian yang telah dilakukan maka penulis memberikan saran hendaknya pemimpin dalam hal ini mencari solusi lain dalam rangka pemecahan masalah, kepala sekolah harus memperhatikan sistem pemberian imbalan kepada guru, dan untuk memberikan rasa puas kepada guru hendaknya pihak sekolah memberikan mereka perlindungan diri dari keamanan dan keselamatan kerja berupa asuransi kesehatan dan asuransi jiwa, agar para guru benar-benar puas dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang tenaga pendidik.

Kata kunci : Kepemimpinan transformasional, Motivasi dan Kinerja Guru.

Abstract

The objectives to be achieved in this study are, a) to find out the transformational leadership problems at Teratai Putih Global 4 Bekasi. Vocational School, b) to find out the motivation at Teratai Putih Global 4 Bekasi. Vocational School, c) to find out the performance of Teratai Putih Global 4 Bekasi. Vocational School Teachers, and d) to determine the effect of transformational leadership and motivation both simultaneously and partially towards the performance of Teratai Putih Global 4 Bekasi. Vocational School Teachers. The research method used in this study is descriptive and verification method with a total sample of 60 respondents consisting of Teratai Putih Global 4 Bekasi. Vocational High School educators. The results of the study were processed by path analysis using a computer device, SPSS. From the data analysis that has been done, it can be concluded that transformational leadership and motivation simultaneously affect Teacher Performance by 53.30% and the remaining 46.70% is influenced by other factors besides those two variables. But partially, the motivation factor is more dominant in

influencing Teacher Performance which is equal to 14.36% compared to transformational leadership factors which is only 9.04%. From the research that has been done, the writer gives advice that the leader in this case is looking for other solutions in solving problems, the principal must pay attention to the system of giving rewards to the teacher, and to give satisfaction to the teacher should the school give them protection from security and safety work in the form of health insurance and life insurance, so that the teachers are truly satisfied in carrying out their duties as educators.

Keywords : Transformational leadership, motivation and teacher performance

Pendahuluan

Pendidikan merupakan serangkaian proses yang sangat kompleks dan melibatkan banyak aspek yang saling berkaitan. Pendidikan bertujuan untuk mengubah sikap dan tingkah laku manusia ke arah yang beradab. Dalam hal ini dibutuhkan suatu proses yang sangat panjang dan kompleks. Suatu proses dalam mengubah kualitas masukan dalam dunia pendidikan melibatkan dua aspek utama yang saling berkaitan, yakni belajar dan pembelajaran. Di samping kedua hal tersebut, masih terdapat berbagai faktor lain yang sifatnya mendukung terjadinya kedua proses tersebut. Belajar adalah serangkaian proses individual yang bertujuan untuk memberikan suatu informasi baru mengenai apa yang belum diketahui. Belajar tidak hanya sekedar serangkaian ritual bagi seorang pelajar, tetapi melibatkan banyak proses yang saling berkaitan yang menentukan sejauh mana efektifitas dan efisiensi dari proses tersebut. Seorang pendidik atau calon pendidik dituntut untuk mengetahui berbagai konsep yang berkaitan dengan segala proses dalam dunia pendidikan. Begitu pula dengan masalah belajar karena hal ini adalah salah satu aspek penting yang menjadi pokok profesi seorang pendidik, baik secara langsung maupun sebagai mediator. Pemahaman mengenai kegiatan belajar diperlukan dalam menentukan strategi pembelajaran yang paling tepat untuk diterapkan pada peserta didik. Apa yang menjadi konsep awal sebelum terjun dalam kegiatan belajar mengajar bagi seorang calon pendidik merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi. Begitu pula pemahaman terhadap definisi dan ciri-

ciri belajar karena hal ini adalah hal yang paling pokok yang menjadi objek kajian seorang pendidik. Maka untuk itu kita dituntut untuk mampu bersaing dalam kancah perekonomian secara global. Untuk mampu bersaing tentu kita harus meningkatkan profesionalitas di bidang Sumber Daya Manusia. Profesionalitas SDM yang akan dibangun tentu tidak lepas dari bagaimana menjadikan seseorang mampu bertanggung jawab terhadap yang dia lakukan. Untuk itu perlu ditingkatkan kinerja agar dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dibuat suatu tolok ukur dalam pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan salah satu bentuk hasil cipta seseorang yang diaplikasikan dalam bentuk penyelesaian pekerjaan. Banyak faktor yang menyebabkan rendahnya seseorang dalam bekerja. Baik itu faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang muncul dari dalam diri pribadi seseorang tersebut, baik itu faktor motivasi, kompetensi, faktor insentif dan segala macamnya. Sedangkan faktor penyebab rendahnya kinerja secara eksternal adalah faktor yang disebabkan karena pengaruh lingkungan sekitar, baik itu masalah kepemimpinan, hubungan antar rekan kerja, masalah lingkungan kerja fisik dan segala macamnya. Begitu juga yang terjadi dalam dunia pendidikan. Untuk bisa menghadapi arus globalisasi hal yang perlu ditingkatkan adalah masalah pendidikan, mulai dari pendidikan menengah kejuruan sampai dengan pendidikan tinggi. Karena dengan pendidikan maka seseorang akan mampu bersaing untuk menghadapi perubahan zaman yang semakin hari menuntut seseorang untuk lebih inovatif dan kreatif

dalam bertindak. Seiring dengan hal tersebut, institusi pendidik dituntut untuk mampu memberikan apa yang menjadi kebutuhan bagi individu untuk bersaing dengan individu lainnya. Maka dari itu institusi pendidikan dituntut untuk berbenah dan mempersiapkan diri menghadapi era globalisasi yang sudah ada dihadapan mata. Institusi pendidikan selaku institusi yang mampu merubah pikiran setiap individu untuk berubah mengikuti perkembangan zaman harus mampu meningkatkan efisensi dan efektivitas nya sebagai pencetak generasi harapan bangsa. Maka dari itu untuk menjadikan generasi bangsa yang mampu bersaing dengan para individu lain, maka dibutuhkan individu-individu yang memiliki integritas dan pengetahuan yang luas dalam dunia pendidikan. Individu yang memiliki integritas ini tentu sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia yang ada dalam institusi tersebut. SDM ini sangat berperan dalam rangka mencetak para generasi muda yang mampu bersaing di era perubahan ini. Berhasil atau tidaknya institusi pendidikan mencetak generasi yang mampu bersaing dengan individu lain tergantung dari kinerja SDM yang ada dalam institusi pendidikan tersebut. Karena kinerja SDM dalam suatu institusi merupakan bentuk nyata yang dapat dilihat dalam rangka membentuk generasi yang berwawasan luas dan memiliki kemampuan yang mumpuni menghadapi perubahan zaman yang kian hari makin pesat perkembangannya. SMK Teratai Putih Global 4 Kota Bekasi, merupakan salah satu institusi pendidikan menengah kejuruan yang ada di Kota Bekasi. SMK Teratai Putih Global 4 Kota Bekasi memiliki siswa sebanyak 358 orang yang terdiri dari 12 kelas dan dididik oleh 70 orang tenaga pendidik. Dari sekian banyak tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Teratai Putih Global 4 Kota Bekasi, penulis sudah melihat bagaimana pengabdian yang dilakukan oleh para tenaga pendidik tersebut. Selama penulis diberikan amanah dalam memimpin SMK Teratai Putih Global 4

Kota Bekasi, kinerja pendidik pada umumnya sudah sangat bagus, namun masih perlu ditingkatkan. Mengingat tanggung jawab selaku guru bukan hanya memberikan tapi lebih kepada pendidikan moral dan akhlak.

Tabel
Data Hasil Ujian Nasional Siswa SMK
Teratai Putih Global 4 Kota Bekasi

No	Tahun	Kelas	Jumlah Siswa	Ujian Nasional	
				Siswa	Presentase
1	2015-2016	AP 1	28	28	100%
		AP 2	29	29	100%
		TKJ	25	24	96%
		MMD	28	26	92%
		JUMLAH	110	107	97%
2	2016-2017	AP 1	31	31	100%
		AP 2	29	29	100%
		TKJ	28	28	100%
		MMD	28	28	100%
		JUMLAH	116	116	100%
3	2017-2018	AP 1	34	34	100%
		AP 2	35	35	100%
		TKJ	35	31	88%
		MMD	33	29	87%
		JUMLAH	137	128	93%

Sumber : SMK Teratai Putih Global 4,2018

Dalam pengamatan penulis kinerja guru pada SMK Teratai Putih Global 4 Kota Bekasi masih sangat rendah. Rendahnya kinerja guru ini terlihat dari masih banyak guru yang belum memahami kurikulum pembelajaran yang akan disampaikan kepada para siswa. Apalagi kurikulum yang baru, sehingga terkesan guru dalam mengajar banyak meninggalkan tugas. Disamping itu rendahnya kinerja guru terlihat dari kurangnya semangat siswa dalam menerima pelajaran. Rendahnya kinerja

guru ini penulis duga disebabkan oleh faktor kepemimpinan yang belum berjalan dengan baik pada SMK Teratai Putih Global 4 Kota Bekasi.

Tinjauan Teori

kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Menurut (Wahjosumidjo, 2005: 17)

Mengatakan bahwa kompensasi guru dapat memberikan suatu energi bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya, (Luthans, 2002: 280)

Mengemukakan bahwa kinerja guru akan meningkat apabila kepemimpinan yang ada mendorong guru untuk berkinerja baik. Sebagaimana yang Davis sebutkan seorang pimpinan disebut sukses memimpin apabila memiliki kecerdasan (*intellegency*), kedewasaan dan hubungan social, mampu motivasi guru dan dorongan untuk berprestasi, dan memiliki sikap hubungan manusiawi, (Davis, 2007 : 349)

Metode Penelitian

Tujuan studi dari penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel yang diteliti. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan menguji pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y).

Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *descriptive survey* dan metode

explanatory survey. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah *causalitas*. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu para Guru SMK Teratai Putih Global 4, Kota Bekasi. *Time horizon* dalam penelitian ini adalah *crossectional*, yaitu informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada guru sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden dengan harapan agar informasi ini dapat dijadikan masukan bagi instansi sekolah khususnya SMK Teratai Putih Global 4 Bekasi. dalam hal melihat bagaimana masalah kepemimpinan transformasional, motivasi dan kesetujuan kerja para guru yang sesuai dengan karakteristik masing-masing pegawai dimasa yang akan datang.

Tabel 5.25
Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR0001	25,7333	5,375	,561	,327	,897
VAR0002	25,3667	6,532	,585	,088	,411
VAR0003	25,4667	5,982	,732	,266	,368
VAR0004	25,4333	5,426	,610	,547	,407

VAR0005	25,8667	5,085	,568	,180	,621
VAR0006	26,0667	5,606	,653	,350	,785
VAR0007	25,4667	6,740	,771	,336	,696

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas ternyata semua pertanyaan dari variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel sehingga memenuhi syarat validitas berdasarkan uji validitas.

Hasil penelitian menunjukan instrumen Motivasi terdiri dari 8 butir pernyataan dengan jumlah responden 60. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan taraf signifikansi diambil 95%, maka nilai $df = 60 - 8 = 52$. Dengan bantuan tabel nilai-nilai r produk moment maka nilai r derajat bebas sebesar 52 dan signifikansi sebesar 95% adalah 0,423. Sementara hasil berdasarkan hitungan dengan program aplikasi SPSS yang diambil dari nilai corrected item – total correction adalah sebagai berikut :

Table 5. 26
Uji Validitas Motivasi

Item-Total Statistics					
	Scal e Mean if Item Deleted	Scal e Variance if Item Deleted	Corre cted Item- Total Correl ation	Squar ed Multip le Correl ation	Cronb ach's Alpha if Item Delet ed
VAR0009	27,6000	6,769	,512	,177	,365
VAR0010	26,4667	6,326	,694	,259	,236
VAR0011	26,0000	8,828	,691	,286	,432
VAR0012	26,1333	8,671	,526	,356	,353
VAR0013	26,6000	8,424	,631	,121	,401

VAR0030	26,3333	8,644	,486	,146	,422
VAR0032	26,2667	7,789	,546	,081	,400

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas ternyata semua pertanyaan dari variabel motivasi memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel sehingga memenuhi syarat validitas berdasarkan uji validitas.

Hasil penelitian menunjukan instrumen Kinerja Guru terdiri dari 4 butir pernyataan dengan jumlah responden 60. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan taraf signifikansi diambil 95%, dengan nilai $df = 60 - 4 = 56$. Dengan bantuan tabel nilai-nilai r produk moment maka nilai r derajat bebas sebesar 56 dan signifikansi sebesar 95% adalah 0,388. Sementara hasil berdasarkan hitungan dengan program aplikasi SPSS yang diambil dari nilai corrected item – total correction adalah sebagai berikut :

Table 5.27
Uji Validitas Kinerja Guru

Item-Total Statistics					
	Scal e Mean if Item Deleted	Scal e Variance if Item Deleted	Corre cted Item- Total Correl ation	Squar ed Multip le Correl ation	Cronb ach's Alpha if Item Delet ed
VAR0018	12,1333	4,257	,413	,358	,147
VAR0019	11,8000	3,269	,435	,186	,118
VAR0040	12,4000	3,421	,507	,253	,321
VAR0021	11,8667	5,568	,526	,047	,623

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas ternyata semua pertanyaan dari variabel

kesetujuan kerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel sehingga memenuhi syarat validitas berdasarkan uji validitas

Tabel 5.28
Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,746	,721	7

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien alpha cronbach's adalah 0,746 dan itu berarti koefisien alpha cronbach $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi Gaya Kepemimpinan adalah reliabel.

Table 5.29
Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,713	,760	8

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien alpha cronbach's adalah 0,731 dan itu berarti koefisien alpha cronbach $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi motivasi adalah reliabel.

Tabel 5.30
Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,669	,600	4

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien alpha cronbach's adalah 0,669 dan itu berarti koefisien alpha cronbach $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi kinerja guru adalah reliabel.

Tabel 5.32
Anova X1 dan X2 terhadap Y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	21,059	2	10,529	41,836	,009
1 Residual	304,808	57	5,734		
Total	175,867	59			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_Kep

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 5.33 diatas maka dapat diketahui bahwa uji keseluruhan atau Uji F pada struktur dengan nilai $F_{hitung} = 41,836$ lebih besar dari pada F_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 0,000 maka dapat dilanjutkan untuk uji individu atau uji t.

Tabel 5.33
Koefisien X1 dan X2 terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstan dardize d Coeffi cients		Stand ardize d Coeffi cients	t	S i g .	Collinea rity Statistic s	
	B	Std . Err or				Tole ranc e	VI F
(Con stant)	54 ,0 32	8,5 06		21 ,0 02	,0 0 0 9		
Gay 1a_K ep	,2 38	,17 8	,252	2, 33 9	,0 3 2	,921	1, 0 8 6
Moti vas	,2 50	,14 8	,318	2, 69 2	,0 0 2	,921	1, 0 8 6

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 5.43 diatas maka diperoleh nilai koofisien jalur untuk X1 ke Y adalah sebesar $p_{yx1} = 0,252$ dan X2 terhadap Y sebesar $p_{yx2} = 0,318$.

Tabel 5.34
Summary X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary^b

Mod el	R	R Squa re	Adjust ed R Squar e	Std. Error of the Estima te	Durbi n- Wats on
1	,87 4	,765	,855	2,3945 0	1,048

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_Kep

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2019

Tabel 5.35 diatas menjelaskan bahwa Koofisien determinasi atau kontribusi X1 dan X2 terhadap Y adalah $R^2 = 0,765$

yang berarti bahwa 76,50% kesetujuan kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi dan sisanya sebesar 23,50% dipengaruhi faktor lai yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat dibuat suatu persamaan strukturalnya adalah $Y = 0,252X_1 + 0,318X_2 + 0,235$.

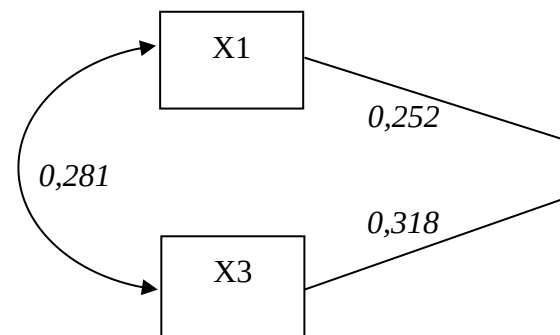
Tabel 5.35
Rangkuman Hasil Perhitungan dan Pengujian Koofisien Jalur

Jal ur	Koofisi en Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}		Keterang an
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
p_{yx1}	0,252	2,339	2,05	1,70	Signifika n
p_{yx2}	0,318	2,692	2,05	1,70	Signifika n

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua koofisien jalur signifikan pada $\alpha = 0,05$ karena semua t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} .

Sehingga dapat digambarkan jalurnya sebagai berikut :



Gambar 4.1
Analisis Jalur gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru

Kesimpulan

1. Menurut persepsi responden Gaya Kepemimpinan di SMK Teratai Putih Global 4 Bekasi. sudah berjalan dengan baik, ini terlihat dari skor jawaban responden dengan nilai

angka penafsiran (WMS) sebesar 4,25 yang berada pada kategori sangat baik. Artinya kepemimpinan sudah berjalan dengan sangat baik di SMK Teratai Putih Global 4 Bekasi..

2. Motivasi menurut persepsi responden juga sudah berjalan dengan baik, ini terlihat dari skor jawaban responden dengan nilai rata-rata angka penafsiran (WMS) sebesar 4,47 yang berada pada kategori baik. Artinya motivasi sudah berjalan dengan baik di SMK Teratai Putih Global 4 Bekasi..
3. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan sebesar 76,50% dan sisanya sebesar 23,50% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Namun apabila dilihat secara parsial maka motivasi kerja lebih mempengaruhi kinerja guru yaitu sebesar 12,80% dari pada gaya kepemimpinan yang hanya sebesar 8,60%.

Saran

1. Hendaknya pimpinan dalam hal ini kepala sekolah berusaha untuk mencari solusi dan pengembangan terhadap penyelesaian suatu masalah. Agar masalah tersebut bisa diselesaikan dengan baik, dan metode pemecahan masalah itu bisa mengikut sertakan para guru, sehingga para guru merasa dihormati dan dihargai sebagai bawahan.
2. Hendaknya kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada guru harus memperhatikan system imbalan. Karena system imbalan merupakan suatu yang abstrak, dimana seseorang yang menerima imbalan dari apa yang dikerjakan bisa saja merasa tidak puas dengan apa yang telah didaptakannya.
3. Peran seorang guru sangatlah penting dalam dunia pendidikan, maka dari itu perlu diperhatikan masalah perlindungan yang diberikan kepada guru tersebut, hendaknya

setiap guru mendapatkan system perlindungan dan keamanan yang memadai dari instansi atau pihak sekolah, mungkin dalam bentuk asuransi jiwa dan asuransi kesehatan.

Daftar Pustaka

- AA Anwar Prabumangkunegara, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, ROSDA.
- Abdurachman, H. Arifin, 2002. Kerangka Pokok-pokok Management Umum, Jakarta, PT. Ichtiar Baru Van Hoeve
- Arikunto Suharsimi, 2001, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rhineka Cipta.
- Andrew, E.B.Tani, 2005, Corporate Culture & proses Pengembangan Organisasi; Jakarta, Optimal Technology Consultant
- Andrew F. Sikula, 2006, Human Behavior at Work: Organizational Behavior, New Delhi: tata McGraw-Hill Publishingh Company
- Arnoldo C.Hax & Nicolas S.Majluf, 2004, Strategy Management An Integrative Perspective, New Jersey: Printice Hall Inc.
- Asiah Zuhri dkk, 2000, Manajemen Teori dan Aplikasinya di Indonesia, Jakarta, CV Haji Mas Agung,
- AS Muanajar, B. Sjahbadhyni dan Rufus Patty Wutun, 2004, Peran Stres Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan, Jakarta PT Erlangga
- Bambang Wahyudi, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta :Erlangga

- Bintoro Tjokroamidjojo, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta :Erlangga
- Block, James M. 2001, Assignment : Management, A Guide to Executive. New Jersey: Printice Hall Inc.
- Cascio, FW, 2003, managing human resource: Productivity, Quality of Work Life, Profit Fifth Edition, Irwin Mc Graw – Hill Companies, Inc.
- Cohen and Holliday, 2004, Statistic For Social Scientist, Harper & Row, Publishers London
- Consuelo G. Sevilla dkk, 2002, Pengantar Metode Penelitian, Jakarta : Bumi Aksara
- David A. Nadler; J. Richard Hackman; 2004, Edward E. Lawler III, Managing Organizational Behavior, Boston, Toronto, Little Brown and Company
- Daniel A. Nadler, 2005, Organisasi Dynamic, Mc Graw – Hill Companies
- David C. Mc Celland , 2004, Human Resource Management, Irwin Mc Graw – Hill Companies, Inc.
- Dale Yoder, 2004, Managing Human Resource, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Faustino Cardoso Gomes, 2004, Human Resource Development, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Friedman , 2007, Management, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Handoko, T Hani, 2006, Manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain, Jogjakarta, BPFE
- Hasibuan, Melayu S.P., Drs., 2004, Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah, Jakarta, CV. Haji Mas Agung
- Hersey dan Blanchard, 2005, Management of Organization Behavior, Prentice Hall, Inc, New Jersey,
- John P. Kotter, James L. Kaskett, 2006, Dampak Stres Perusahaan terhadap Kinerja, Prehallindo Simon & Scluster (Asia) Pte, Ltd, the Free Press
- Kartono,., 2004, Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta, Rajawali
- Keith Davis, 2004, Human Behavior at Work: Organizational Behavior, New Delhi: tata McGraw-Hill Publishinh Company
- LAN RI, 2004, Manajemen dalam Pemerintah, Jakarta,
- Majaah Management & Usahawan Indonesia, maret 2006, No.2 thn XXXV
- Manulang, Drs, M. 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, CV Haji Mas Agung
- Mary Parker Follet, 2000, Manajemen Teori dan Aplikasinya di Indonesia, Jakarta, PT Gunung Agung.
- Moekijat. 2004, Prinsip-Prinsip Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan, Bandung : Alumni
- Mondy, R Wayne, 2005, Managing Human Resource, Fifth Edition, Irwin Mc Graw – Hill Companies, Inc.
- Nawawi, Hadari. 2002, Metode Penelitian. Bandung : Alfabeta,
- Nazir, Moh. 2003, Metode Penelitian. Jakarta : Bumi Aksara,
- Nitisemito, Alex. S. 2006, Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber

- Daya Manusia), Edisi ketiga, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Ndraha, Talizuduhu, 2003, Stres Organisasi, Jakarta, PT Gahlia Indonesia
- Pamudji, S. 2002, Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara
- Pariata Westra, Drs, 2001, Ensiklopedia Administrasi, Jakarta
- Prajudi Atmosudirjo, 2007, Pengambilan Keputusan, , Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Prasetya Irawan, 2007, Metode Penelitian, Jakarta, PT Gunung Agung
- Robert Bacal, 2005, Performance Manajement, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Rivai A., 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT Gramedia
- Rokeach, N., 2002 , The Nature of human values, the free press, Mc Millan Publ.Co.Inc. New York
- Selamet, WA, Dasar-dasar Administerasi pemerintahan, Jakarta, PT Gunung Agung. 2005
- Shaun Tyson, Tony Jackson, 2000, The Esense of Organizational Behavior, Mc Millan Publ.Co.Inc. New York
- Siagian, Sondang P. 2008, Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku administrasi. Jakarta : PT. Gunung Agung, 2002.
- , Filsafat Administrasi, Jakarta: PT Gunung Agung, 2008
- , Teori dan Praktek Kepemimpinan. 2004, Jakarta : PT. Gunung Agung,.
- Silalahi, Ulbert. 2004. Studi tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi. Bandung: Sinar Baru.
- Siregar Bakri, 2001, Metode Riset Social Suatu Pengantar, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Soegiyono.2002.Metode Penelitian Administrasi:Bandung :Alfabeta
- Soekarno, K. 2004, Dasar-Dasar Manajemen, Jakarta, Miswar
- Soekidjo Notoatmojo., 2003, Manajemen Perkantoran, Bandung Alfabeta
- Stephen P. Robbins,2006, Perilaku Organisasi, Prenhallindo, Jakarta
- Stoner,James A.F.,2007, Management. Sixth Edition,New Jersey : Prentice Hall,Inc.
- Sugandha, Dan., Drs., MPA, 2005, Kepemimpinan Di Dalam Administrasi, bandung, Sinar Baru.
- Sujana, 2001, Metode Statistika, Bandung Tarsito
- Surachmad, Winarno, 2002, Pengantar Penelitian Ilmiah, bandung, Tarsito.
- Suryaningrat, bayu., Drs, 2000, Wewenang Tugas dan Tanggung Jawab, Jakarta-Surabaya, Pacto
- Suwardi, Eddy., , 2003, Aspek-Aspek Kepemimpinan Dalam Manajemen.
- The Liang Gie, 2004 Aministrasi Negara jakarta :PT Gunung Agung,
- Thoha, Miftah, 2003, Kepemimpinana Dalam Manajemen. Jakarta : Raja Grafindo Persada,
- ,2007, Perilaku Organisasi, Jakarta Grafindo Persada.
- Umar Gay, 2000, Metode Penelitian Untuk Ilmu-ilmu Sosial, Jakarta, Rineka Cipta

Umar Husein, 2004, Metode Penelitian Sosial, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Wahyusumidjo. 2005. Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta. Ghalia Indonesia.

Winardi, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.

Ya'cob, H. Hamzah., Dr, 2004, Menuju Keberhasilan Manajemen dan

Kepemimpinan, Bandung, CV. Dipenogoro

Yukl, Gary A. 2008. Leadership in Organization. Terjemahan Jusuf Udaya. Jakarta Prenhalindo.

Yuyun Wirasasmita, 2004. Pemecahan Masalah Bisnis melalui Logical Framework Approach (LFA) : Praktek-Praktek Bisnis Antara Teori dan Realita Seminar Nasional. DMB-UNPAD. Jakarta.