

PERSEPSI ATAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN TINGKAT KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA GURU

Ahmad Kosasi¹

Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
Fakultas Pascasarjana Universitas Indraprasta PGRI

Rahayu Permana²

Program Studi Pendidikan IPS Fakultas Pascasarjana
Universitas Indraprasta PGRI

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi dampak pada kepala sekolah pada guru weljere terhadap guru yang bisa bekerja. Metode sumber daya yang digunakan adalah sumber daya metode survei dengan teknik regresi anylisis ganda. Pengambilan sampel sumber daya berjumlah 50 (selisih) musim panas sumber daya: pengaruh mendapatkan persepsi yang signifikan terhadap kepala sekolah terhadap SMP dan SMA di Kabupaten Bekasi. Metode meningkatkan dengan: sig. = 0,000 <0,05 dan Fhitung = 13,135. Pengaruh tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kepala sekolah terhadap SMP di Kabupaten Bekasi. Fasih berbahasa: sig = 0,00 <0,05 dan thitung = 4,077. Pengaruh tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepala sekolah terhadap SMP di Kabupaten Bekasi. Fasih berbahasa: sig = 0,038 <0,05 dan thitung = 2,135. Ini adalah ilustrasi implikasi sumber daya pada Pengaruh sebagai kebutuhan langsung bersama pada guru kepala persuasi dan guru kesejahteraan terhadap guru yang mampu bekerja pada orang yang tidak bekerja di Kabupaten Bekasi.

Kata Kunci: Persepsi, Kepemimpinan, Kesejahteraan, Kinerja.

Abstract: *This aim of resorses is for impact knowig perception on leather of head master on weljere teacher to workable teacher. Resources method as useing is survey method resources with double anylisis regression technick. Resources sampling sum 50 (fitty) velue of resources summerise : the influence get as significant perception on head master to ungooverment junior high school in regency of Bekasi. The method improve with : sig. = 0,000 < 0,05 and F_{hitung} = 13,135. The influence get as significant perception on head master to ungooverment junior high school in regency of Bekasi. The in fluenace get as : sig = 0,00 < 0,05 and t_{hitung} = 4,077. The influence get as significant perception on head master to ungooverment junior high school in regency of Bekasi. The in fluenace get as : sig = 0,038 < 0,05 and t_{hitung} = 2,135. This is illustration resources implication on The influence as direct significant together needs on persaption head master and welfare teacher to workable teacher on ungoovermant at regency of Bekasi.*

Keywords: *Perception, Leadership, Welfare, Performance*

PENDAHULUAN

Setiap bentuk usaha dalam kehidupan bermasyarakat selalu menghendaki adanya perubahan. Perubahan tersebut bergerak menuju kearah perkembangan dan kemajuan yang positif seiring dengan kebutuhan hidup masyarakat yang dinamis yang tidak pernah merasa puas dengan segala yang diperolehnya.

Hal tersebut juga berlaku dalam suatu organisasi pendidikan baik yang dikelola pemerintah maupun swasta. Jika suatu sekolah menginginkan terus berjalan dan berhasil memperoleh kemajuan dalam situasi lingkungan yang selalu berubah, harus memiliki sumberdaya manusia yang memiliki kualitas dan bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Dengan kata lain, guru yang ada harus memiliki prestasi kerja yang baik.

Kepala sekolah sebagai seorang pimpinan dalam sekolah memainkan peranan yang penting dan menentukan. Kepala sekolah yang efektif dalam kepemimpinannya mampu menumbuh kembangkan dan memberdayakan segala sumber daya dan fasilitas yang ada guna mencapai tujuan, selain itu juga mampu menciptakan suasana atau iklim kerja yang kondusif dan menyenangkan. Untuk mencapai kondisi yang kondusif dan kekeluargaan, seorang kepala sekolah harus menunjukkan kemampuannya untuk memegang kemudi organisasi, berperan sebagai integrator, koordinator, mediator dinamisator, dan supervisor, berperan selaku orang tua dan juga berperan sebagai pendidik.

Dalam hal memimpin, setiap kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan sendiri-sendiri. Demikian juga dalam memberikan tugas atau perintah, untuk menghilangkan adanya kesan pemaksaan. Dengan gaya kepemimpinan yang baik, seorang kepala sekolah dalam memberikan tugas dan tanggung jawab kepada guru lebih menitik beratkan pada unsure mempengaruhi manusia/bawahan sehingga bawahan mau mengerjakan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Dalam teknik ini akan dihindari system pemaksaan kehendak, dan intimidasi, karena kepala sekolah hanya memberikan ajakan atau bujukan kepada bawahan dengan disertai alasan yang masuk akal.

Perkataan “kinerja” menurut Triyadi (2000 : 5) berarti : “(1) melakukan, menjalankan, melaksanakan, (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban, (3) melandaskan atau menyempurnakan tanggung jawab, (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau media”. Menurut Purwadarminta (1999 :1-2) sesuai dengan kaidah bahasa Inggris jika kata kerja “*to perform*” ini mendapat imbuhan “*ance*” menjadi kata *performance* berarti kata benda, yang salah satu maknanya adalah “*thing done*” artinya sesuatu dari hasil yang telah dikerjakan.

Menurut bahasa, guru diambil dari bahasa Arab yaitu ‘*alima - ya’lamu*, yang artinya mengetahui. Menurut Yunus (1984 : 747) Dengan arti tersebut, maka guru dapat diartikan “orang yang mengetahui atau berpengetahuan”. Seperti dalam Al-Qur’anul karim Surah Az Zumar Ayat 9, sebagaimana firman Allah swt.: “Katakanlah: “Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?”

Kotler (2000 : 48) menjelaskan bahwa “persepsi sebagai proses bagaimana seseorang menyeleksi, mengatur dan menginterpretasikan masukan-masukan informasi untuk menciptakan gambaran keseluruhan yang berarti”.

Persepsi berarti analisis mengenai cara mengintegrasikan penerapan kita terhadap hal-hal di sekeliling individu dengan kesan-kesan atau konsep yang sudah ada, dan selanjutnya mengenali benda tersebut.

Dari definisi persepsi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi merupakan suatu proses bagaimana seseorang menyeleksi, mengatur dan menginterpretasikan masukan-masukan informasi dan pengalaman-pengalaman yang ada dan kemudian menafsirkannya untuk menciptakan keseluruhan gambaran yang berarti.

Pemimpin menurut Handayani (1990 : 61) adalah “Orang yang menggambarkan kehendak yang sesungguhnya dari kelompok”.

Poerwodarminto (1995 : 207), dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia mengatakan bahwa “Pemimpin memiliki arti membimbing atau menuntun”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, menjelajahi bahwa pemimpin adalah pribadi atau orang dalam menjalankan fungsinya sebagai penuntun, penganjur atau pembimbing.

Seorang pemimpin akan memainkan peran tertentu, sehingga melalui peranannya itu mampu menggerakkan orang lain atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Peran yang melekat pada seorang pemimpin dalam kapasitasnya sebagai penggerak aktivitas orang lain atau kelompok orang itulah yang kemudian disebut sebagai pemimpin.

Perilaku individu di dalam organisasi, baik guru manajemen maupun non manajemen dipengaruhi oleh faktor-faktor yang menentukan, yakni faktor internal, faktor eksternal atau faktor lingkungan”.

1) Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang datang dari diri seseorang pemimpin seperti kepribadian, pengalaman serta pendidikan dan latihan.

2) Faktor Eksternal

Yang termasuk faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar diri seperti karakteristik personal dan kondisi lingkungan.

Setiap kepemimpinan selalu menggunakan *power* atau kekuasaan. Kekuasaan ini maksudnya adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi kerja guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin memperoleh kekuasaan melalui beberapa sumber, yaitu: “*Reward, coercive, expert, referent* dan *authority*”. Untuk penjelasan mengenai sumber kekuasaan kepemimpinan dalam hal ini kepala sekolah sebagai berikut:

- 1) *Reward*, kekuasaan yang diperoleh melalui *reward* dilakukan oleh pemimpin dengan cara memenuhi kebutuhan dan keinginan bawahan dalam hal ini adalah guru. Misalnya pemberian bonus.
- 2) *Coercive*, kekuasaan ini merupakan kebalikan dari *reward power*. *Coercive* diperoleh melalui ancaman dan hukuman terhadap para guru. Misalnya tidak diberikan bonus.
- 3) *Expert*, merupakan keahlian, dimana seseorang akan memiliki kekuasaan para guru melalui keahlian yang dimilikinya.
- 4) *Referent*, kekuasaan diperoleh melalui kharisma tokoh yang menjadi panutan.
- 5) *Authority*, kepala sekolah akan bertindak sebagai manajer karena ia diberi wewenang sebagai manajer oleh organisasinya.

Untuk melaksanakan fungsinya sebagai seorang pemimpin, maka seorang kepala sekolah sebagai administrator harus memahami dan menguasai kecakapan dan

fungsi yang seharusnya dimiliki seorang pemimpin adalah sebagai berikut :Kecakapan konseptual dan kecakapan kemanusiaan.

Untuk menjabat kepala sekolah merupakan pimpinan formal yang diangkat oleh badan yang berwenang, berbentuk surat keputusan dan sekaligus mempunyai kekuasaan berdasarkan yuridis. Tentunya harus mempunyai beberapa persyaratan antara lain pendidikan atau ijazah harus dimiliki, pengalaman yang sering dinyatakan dalam bentuk golongan atau kepangkatan bagi pegawai negeri sipil, umur dan lain-lain. Persyaratan di atas dapat disebut sebagai persyaratan formal, selain persyaratan di sekolah ada juga persyaratan lain yang harus dipenuhi untuk dapat melaksanakan fungsi kepemimpinan secara baik.

Syarat-syarat kepemimpinan menurut Nawawi (1994 : 84) adalah:

Mempunyai kecerdasan,Percaya diri,

Cakap bergaul dan ramah tamah,

Kreatif penuh inisiatif,Memiliki keahlian atau keterampilan, Memiliki keseimbangan emosional dan bersifat sabar,Memiliki semangat pengabdian dan kesetiaan yang tinggi,Berani mengambil keputusan dan bertanggung jawab,Jujur, rendah hati, sederhana dan dapat dipercaya,

Bijaksana dan berlaku adi,Disiplin,

Berpengetahuan dan berpandangan luas,Sehat jasmani dan rohani

Dari uraian tersebut jelas bahwa syarat-syarat kepemimpinan pada dasarnya merupakan kumpulan dari sifat-sifat baik manusia.

Hasil penelitian Likert (1991 : 194) menyimpulkan, bahwa “gaya kepemimpinan dapat dilihat dari bagaimana perlakuan pimpinan terhadap variabel organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, proses motivasi, proses komunikasi, proses interaksi, proses pengambilan keputusan, proses penetapan rujukan dan proses control”. Ciri-ciri khas yang tampak pada variabel tersebut dapat menggambarkan iklim organisasi dan perilaku kepemimpinan .

Untuk lebih memperjelas, berikut ini akan dibahas secara garis besar mengenai gaya kepemimpinan.

Albrecht (2005 : 177-178) seorang ahli pengembangan organisasi membagi gaya kepemimpinan menjadi empat;

a. Gaya otokratis

Gaya ini menekankan pada pengendalian menyeluruh oleh manajer.

b. Gaya parental

Gaya ini mengacu pada bentuk pengendalian yang mengandung lebih banyak kebaikan .

c. Gaya partisipatif

Gaya partisipatif melibatkan jauh lebih banyak interaksi antara manajer dengan karyawan.

d. Gaya kolegial

Menunjukkan keadaan penggunaan wewenang minimal seperti pada kelompok-kelompok.

Berdasarkan beberapa teori di atas tampak bahwa persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dipahami sebagai tanggapan guru atau bawahannya atas berbagai cara dan gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai atasannya sehingga dengan persepsi

tersebut bisa menimbulkan sikap dan perilaku positif bahkan negatif terhadap keberadaan kepala sekolah tersebut.

Sedangkan menurut Nawawi (2000 : 76) “ gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin dapat mempengaruhi persepsi guru dan bawahan lainnya, karena itu gaya kepemimpinan merupakan hal yang sensitif.” Sedangkan Toha (2003 : 54) menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan merupakan seni bagi seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya, karena itu baik buruknya kepemimpinan dapat menentukan persepsi bawahannya”.

Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah kepada guru. Pendistribusian upah ini ada yang berdasarkan pada jumlah produksi, lama bekerja, lama dinas, dan berdasarkan kebutuhan hidup.

Fungsi sistem upah sebagai alat distribusi, adalah sama pada semua jenis dan bentuk sistem, tetapi dasar-dasar pendistribusian tidak musti harus sama. Misalnya saja sistem upah menurut produksi, maka pendistribusian upah juga menurut jumlah prestasi yang dicapai melalui satuan-satuan produksi tertentu. Apabila sistem upah menurut lamanya dari jumlah waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan suatu tugas, di antaranya ada yang disebut upah harian, upah mingguan, upah bulanan dan lain-lain. Sistem upah menurut lamanya dinas, menghargai guru berdasarkan pada lamanya dinas, dan sistem upah menurut kebutuhna, mendistribusikan upah sesuai dengan biaya kebutuhan pokok.

Dari berbagai batasan mengenai upah tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa upah adalah penghargaan dari energi guru yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan. Maka hakekat upah adalah suatu penghargaan dari energi guru yang dimanifestasikan dalam bentuk uang.

Sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa banyak teori yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja, begitupun terdapat hubungan kesejahteraan dengan kinerja. Oleh karena itu maka dapat ditegaskan bahwa gaya kepemimpinan dan kesejahteraan terdapat hubungan dengan kinerja.

Dalam konteks penelitian ini kinerja guru merupakan variabel terikat yang dapat dipengaruhi oleh kedua variabel tadi yakni gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan yang diperoleh. Oleh karena itu, maka jelaslah bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan yang diberikan kepada guru dapat berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri. Dengan perkataan lain gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan guru maka akan semakin tinggi kinerja mereka, sebaliknya gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan yang buruk maka akan berpengaruh rendah terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan gaya, seni, dan pendekatan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memimpin guru sebagai bawahannya di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru.

Motivasi kerja guru berkaitan dengan dorongan (*energizer*) pada diri setiap guru untuk melakukan sesuatu, yakni menunaikan tugas-tugas pokok dan fungsinya sebagai guru di sekolah.

Karena kinerja guru banyak dipengaruhi pula oleh faktor eksternal maka kepemimpinan kepala sekolah sangat terkait dengan kinerja guru. Oleh karena itu, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik pula kinerja guru. Sebaliknya, kepemimpinan kepala sekolah yang buruk dapat berpengaruh buruk pula terhadap kinerja guru.

Kesejahteraan pada dasarnya adalah hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap manusia. Karena kesejahteraan maka manusia termotivasi untuk memenuhi kesejahteraan tersebut dan pada akhirnya ia melakukan berbagai aktivitasnya untuk memperoleh kebutuhan rasa sejahtera tersebut. Pada sisi lain kesejahteraan dapat memacu seseorang untuk melakukan upaya dan ikhtiarnya dalam meraih semua harapannya itu.

Begitupun bagi guru pada dasarnya kesejahteraan adalah merupakan hal yang sangat penting. Banyak macam dan bentuk untuk memperoleh suatu kesejahteraan baik yang bersifat lahiriah (jasmaniah) maupun yang bersifat ruhaniah, namun demikian semuanya itu pada prinsipnya dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu secara psikologis kesejahteraan dapat menentukan tingkat kinerja guru. Pada akhirnya dapat ditegaskan bahwa semakin baik tingkat kesejahteraan guru maka akan semakin tinggi kinerja mereka, sebaliknya tingkat kesejahteraan guru yang rendah maka dapat menyebabkan rendahnya kinerja mereka.

METODE PENELITIAN

Metode ini merupakan survei, dimana penulis berupaya memperoleh gambaran selengkap mungkin dari fenomena yang ingin diamati, lalu kemudian mencoba mengambil kesimpulan berdasarkan gambaran yang telah diperoleh. Gambaran ini akhirnya akan dikonsultasikan dengan data-data empiris yang didapatkan, untuk menghasilkan kesimpulan yang eksak dan dapat dipertanggung jawabkan secara statistik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran/distribusi data, baik berupa ukuran gejala sentral, ukuran letak maupun distribusi frekuensi. Data penelitian yang disajikan adalah data setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistik deskriptif (program *SPSS version 24.0 for Windows*), yaitu: simpangan baku, modus (nilai kekerapan), *median* (nilai tengah), *mean* (nilai rata-rata), distribusi frekuensi, *kuortosis*, *skewness* serta grafik histogram. Data yang diperoleh berupa 1 kuesioner/angket serta 2 tes obyektif yang berasal dari 50 responden dimana semua data telah dinyatakan valid dan reliabel pada pra-penelitian (uji coba) sebelumnya.

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian yang ada, maka deskripsi data dapat disajikan menjadi tiga bagian yakni: (1) kepemimpinan kepala sekolah, (2) kesejahteraan guru, (3) kinerja guru. Hasil perhitungan deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Uraian singkat hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut akan dikemukakan dalam tabel berikut ini:

Rekapitulasi Hasil Pengujian Normalitas

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kesejahteraan Guru	Kinerja Guru
N		50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	76.78	141.20	96.58
	Std. Deviation	12.938	20.576	13.765
Most Extreme Differences	Absolute	.168	.106	.127
	Positive	.083	.069	.123
	Negative	-.168	-.106	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		1.185	.746	.895
Asymp. Sig. (2-tailed)		.121	.633	.400

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Pada Tabel 4.2 di atas, terlihat bahwa nilai pada kolom *Sig* dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* berturut-turut 0,121; 0,633 dan 0,400 yang berarti semua nilai *p value*-nya (*Sig*) lebih besar dari 0,05 sehingga, H_0 diterima dan H_1 otomatis ditolak. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa data dari semua sampel pada penelitian ini berdistribusi normal.

Pengujian Linieritas Garis Regresi

Pengujian linieritas dalam penelitian ini menggunakan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : garis regresi hubungan antara variabel X dan variabel Y linier.

H_1 : garis regresi hubungan antara variabel X dan variabel Y tidak linier.

Linieritas Garis Regresi Pengaruh Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Hasil perhitungan pengujian linieritas garis regresi hubungan antara variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah variabel terikat kinerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Hasil Pengujian Linieritas Garis Regresi Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Groups (Combined)	6287.847	27	232.883	1.710	.501
	Linearity	3248.068	1	3248.068	23.855	.000
	Deviation from Linearity	3039.848	26	116.879	.858	.649
Within Groups		2998.333	22	136.197		
Total		9284.180	49			

Pada Tabel 4.5 di atas terlihat bahwa nilai pada kolom *Sig* baris *Deviation from Linearity* adalah 0,649 lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa garis regresi pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y) tersebut bersifat linier.

a. Linieritas Garis Regresi Pengaruh Variabel Kesejahteraan Guru (X_2) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Hasil perhitungan pengujian linieritas garis regresi hubungan antara variabel bebas kesejahteraan guru (X_2) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Pengujian Linieritas Garis Regresi Pengaruh Kesejahteraan Guru (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between Groups (Combined)	7122.180	30	237.406	2.886	.048
	Linearity	1580.515	1	1580.515	13.890	.001
	Deviation from Linearity	5541.665	29	191.092	1.679	.121
	Within Groups	2162.000	19	113.789		
	Total	9284.180	49			

Pada Tabel 4.4 di atas terlihat bahwa nilai pada kolom *Sig* baris *Deviation from Linearity* adalah 0,121 lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_1 otomatis ditolak. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa garis regresi pengaruh variabel kesejahteraan guru (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y) tersebut bersifat linier.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini perhitungan hipotesis dilakukan seperti ketentuan yang tertulis pada akhir Bab III. Hasil perhitungan dan pengujian dapat dilihat secara berurutan pada Tabel 4.7, Tabel 4.8 dan Tabel 4.9 yang disajikan berikut ini:

Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Pengaruh Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Kesejahteraan Guru(X_2) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.382	10.819

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Rekapitulasi Hasil Perhitungan Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi Pengaruh Variabel Persepsi Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Kesejahteraan Guru (X_2) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3782.493	2	1891.246	16.157	.000 ^b
	Residual	5501.687	47	117.057		
	Total	9284.180	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Rekapitulasi Hasil Perhitungan Persamaan Garis Regresi Pengaruh Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Kesejahteraan Guru (X_2) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	30,863	12,364		2,496	,016
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,545	,126	,513	4,337	,000
Kesejahteraan Guru	,169	,079	,252	2,135	,038

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) dan Kesejahteraan Guru (X₂) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis pengaruh adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$$

$$H_1 : \beta_1 \neq 0, \beta_2 \neq 0$$

Artinya:

H₀ : tidak terdapat pengaruh persepsi atas kepemimpinan kepala Sekolah dan kesejahteraan guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

H₁ : terdapat pengaruh persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, terlihat bahwa koefisien korelasi ganda pengaruh variabel bebas persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dan kesejahteraan guru (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 16,517.

Sedangkan koefisien determinasinya (*R square*) sebesar 0,407 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah sebesar 40%, sisanya (sebesar 60%) karena disebabkan faktor lainnya.

Untuk pengujian hipotesis melalui analisis regresi diperoleh hasil perhitungan seperti yang terlihat pada Tabel 4.7 dan Tabel 4.8. Berdasarkan Tabel 4.9 diperoleh persamaan garis regresi yang mempresentasikan pengaruh variabel persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dan kesejahteraan guru (X₂) terhadap variabel kinerja guru (Y), yaitu: $\hat{Y} = 30,863 + 0,543X_1 + 0,169X_2$.

Sementara untuk menguji signifikansi garis regresi tersebut adalah dengan memperhatikan hasil perhitungan yang ada pada Tabel 4.6. Menurut ketentuan yang ada, kriteria signifikansi regresi tersebut adalah “jika nilai *Sig* < 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima” atau “jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H₀ juga ditolak/H₁ diterima”, yang berarti bahwa koefisien regresi tersebut signifikan. Dengan kata lain kita dapat simpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dan kesejahteraan guru (X₂) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y). Nilai signifikansi (*Sig*) adalah bilangan yang tertera pada kolom *Sig* dalam Tabel 4.7. Nilai F_{hitung} adalah bilangan yang tertera pada kolom F dalam tabel yang sama. Nilai F_{tabel} adalah nilai tabel distribusi F untuk taraf nyata 5% dengan derajat pembilang (k) = 2 dan derajat penyebut (n – k – 1) = 47, dimana n adalah jumlah banyaknya responden dan k adalah jumlah banyaknya variabel bebas.

Dari Tabel 4.6, terlihat bahwa nilai *Sig* = 0,000 < 0,05 dan $F_{hitung} = 16,157$, maka H₀ ditolak dan H₁ otomatis diterima yang berarti bahwa koefisien regresi tersebut signifikan. Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

variabel bebas persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan kesejahteraan guru (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan hasil pengujian korelasi maupun regresi tersebut maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel bebas persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan kesejahteraan guru (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y).

Pengaruh Persepsi Atas kepemimpinan kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis pengaruh adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_1 : \beta_1 \neq 0$$

Artinya:

H_0 : tidak terdapat pengaruh persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

H_1 : terdapat pengaruh persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Untuk membuktikan hipotesis tersebut kita perlu memperhatikan nilai/bilangan yang tertera pada kolom t atau kolom *Sig* untuk baris persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah (variabel X_1) pada Tabel 4.7. Menurut ketentuan umum yang ada, kriteria signifikansi regresi tersebut adalah: “jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 otomatis diterima”, atau “jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak/ H_1 diterima”. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y). Nilai *Sig* adalah bilangan yang tertera pada kolom *Sig* untuk baris persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah (variabel X_1) pada Tabel 4.7. Nilai t_{hitung} adalah bilangan tertera pada kolom T untuk baris persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah (variabel X_1) dalam tabel yang sama. Sedangkan nilai t_{tabel} adalah nilai tabel distribusi t untuk taraf nyata 5% dengan derajat kepercayaan ($df = n - 2$) = 48, dimana n adalah jumlah banyaknya responden.

Dari Tabel 4.7 terlihat bahwa nilai *Sig* adalah $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} adalah 4,337, maka H_0 ditolak dan H_1 otomatis diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_1 (persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel terikat Y (kinerja guru).

Dari hasil pengujian korelasi, pengujian regresi maupun dengan melihat model garis tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X_1 (persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel terikat Y (kinerja guru).

Pengaruh Kesejahteraan Guru (X_2) terhadap Kinerja guru (Y)

Hipotesis pengaruh adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

$$H_1 : \beta_2 \neq 0$$

Artinya:

H_0 : tidak terdapat pengaruh kesejahteraan guru siswa terhadap kinerja guru.

H_1 : terdapat pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru.

Untuk membuktikan hipotesis tersebut kita perlu memperhatikan nilai/bilangan yang tertera pada kolom *t* atau kolom *Sig* untuk baris kesejahteraan guru (variabel X_2) pada Tabel 4.7. Menurut ketentuan yang ada, kriteria signifikansi regresi tersebut adalah: “jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 otomatis diterima”, atau “jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak/ H_1 diterima”. Ini berarti adanya pengaruh yang signifikan dari variabel bebas kesejahteraan guru (X_2) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y). Nilai *Sig* adalah bilangan yang tertera pada kolom *Sig* untuk baris kesejahteraan guru (variabel X_2) pada Tabel 4.7. Nilai t_{hitung} adalah bilangan tertera pada kolom *t* untuk baris kesejahteraan guru (variabel X_2) dalam tabel yang sama. Sedangkan nilai t_{tabel} adalah nilai tabel distribusi *t* untuk taraf nyata 5% dengan derajat kepercayaan ($df = n - 2$) = 48, dimana *n* adalah jumlah banyaknya responden.

Dari Tabel 4.7 terlihat bahwa nilai *Sig* adalah $0,038 < 0,05$ dan t_{hitung} adalah 2,135, maka H_0 ditolak dan H_1 otomatis diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_2 (kesejahteraan guru) terhadap variabel terikat Y (kinerja guru).

Dari hasil pengujian korelasi, pengujian regresi maupun dengan melihat model garis tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X_2 (kesejahteraan guru) terhadap variabel terikat Y (kinerja guru).

Pembahasan/Interpretasi Hasil Penelitian

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Pengaruh Persepsi Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kesejahteraan Guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru.

Dari deskripsi data setelah dilakukan analisis korelasi maka diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,638 dan koefisien determinasi sebesar 40,7%. Dengan pengujian melalui program *SPSS version 24.0 for Windows*, terbukti bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan. Hal ini berarti bahwa terhadap pengaruh variabel bebas X_1 (Persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah) dan X_2 (kesejahteraan guru) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y (kinerja guru).

Sedangkan berdasarkan analisis regresi diperoleh persamaan garis

$\hat{Y} = 30,863 + 0,543X_1 + 0,169X_2$. Nilai konstanta sebesar 30,863 menunjukkan bahwa dengan persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan guru yang paling rendah sekalipun akan dapat membantu guru untuk meningkatkan kinerja guru dalam kegiatan sehari-hari dengan sangat baik. Sementara, nilai koefisien sebesar 0,543 dan 0,169 menunjukkan terdapat pengaruh afirmatif dari variabel bebas X_1 (persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah) dan X_2 (kesejahteraan guru) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y (kinerja guru). Angka koefisien regresi tersebut juga menunjukkan bahwa setiap ada kenaikan satu nilai persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah maka akan terdapat kenaikan kinerja

guru sebesar 0,543. Begitupun setiap ada kenaikan satu nilai kesejahteraan guru maka akan terdapat kenaikan kinerja guru sebesar sebesar 0,169.

Setelah dilakukan pengujian linieritas garis regresi dengan menggunakan program *SPSS version 24.0 for Windows* diperoleh bahwa garis regresi tersebut terbukti linier. Dari pengujian signifikansi koefisien regresi yang juga dilakukan dengan program yang sama diperoleh bahwa koefisien regresi tersebut juga signifikan, yang berarti benar bahwa terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas X_1 (persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah) dan X_2 (kesejahteraan guru) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y (kinerja guru).

Persepsi kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Sebagai contoh ketika kepala sekolah memiliki kepribadian yang disiplin maka seluruh gurupun akan ikut disiplin, begitu sebaliknya jika kepala sekolah memiliki kepribadian santai maka gurupun akan mengikuti. Kepemimpinan kepala sekolah yang menjadi teladan akan dapat meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik.

Kesejahteraan guru sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, hal ini bersifat linear, jika guru sejahtera maka dapat diasumsikan kinerjanya akan meningkat.

Dari informasi kuantitatif dan tinjauan teori di atas, maka peneliti berkesimpulan bahwa Persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan guru berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Pengaruh Persepsi Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru.

Dari pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai signifikansi (*Sig*) adalah 0,000 dan $t_{hitung} = 4,337$ sedangkan $t_{tabel} = 2,00$. Karena nilai *Sig* < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas X_1 (persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel terikat Y (kinerja guru).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Pentingnya kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh James M. Black pada *Manajemem: a Guide to Executive Command* dalam Samsudin (2006:287) yang dimaksud dengan “Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Kemudian menurut Ukas (2004:268) “Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, agar ia mau berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan”. Sedangkan George R. Terry dalam Thoha (2003:5) mengartikan bahwa “Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan informasi kuantitatif dan teori tersebut di atas, maka peneliti berkesimpulan bahwa persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru

Dari pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai signifikansi (*Sig*) adalah 0,038 dan $t_{hitung} = 2,135$ sedangkan $t_{tabel} = 2,00$. Karena nilai *Sig* lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas X_2 (kesejahteraan guru) terhadap variabel terikat Y (kinerja guru).

Kesejahteraan guru pada umumnya dikaitkan dengan sistem upah. Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah kepada guru. Pendistribusian upah ini ada yang berdasarkan pada jumlah produksi, lama bekerja, lama dinas, dan berdasarkan kebutuhan hidup.

Fungsi sistem upah sebagai alat distribusi, adalah sama pada semua jenis dan bentuk sistem, tetapi dasar-dasar pendistribusian tidak musti harus sama. Misalnya saja sistem upah menurut produksi, maka pendistribusian upah juga menurut jumlah prestasi yang dicapai melalui satuan-satuan produksi tertentu. Apabila sistem upah menurut lamanya dari jumlah waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan suatu tugas, di antaranya ada yang disebut upah harian, upah mingguan, upah bulanan dan lain-lain. Sistem upah menurut lamanya dinas, menghargai guru berdasarkan pada lamanya dinas, dan sistem upah menurut kebutuhna, mendistribusikan upah sesuai dengan biaya kebutuhan pokok.

Dari berbagai batasan mengenai upah tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa upah adalah penghargaan dari energi guru yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan. Maka hakekat upah adalah suatu penghargaan dari energi guru yang dimanifestasikan dalam bentuk uang.

Pengertian kinerja dan arti guru maka dalam konteks penelitian ini makna kinerja guru dipahami sebagai cara berpikir, cara bersikap, dan cara berperilaku guru sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari ia perlu memiliki tiga kemampuan dasar agar kinerjanya tercapai, yakni sebagai berikut:

- a. Kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran, dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, obyektif, dan rasional;
- b. Kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik;
- c. Kemampuan profesional sebagaimana dirumuskan oleh P3G yang meliputi 10 kemampuan profesional guru yaitu: menguasai bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman/ aplikasi bidang studi, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan, mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan mengajar.

Kinerja dan hasil kerja selalu merupakan tanda keberhasilan organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Prestasi kerja dan kinerja dipengaruhi oleh cara-cara yang ditempuh, usaha yang dilakukan, tetapi pada gilirannya prestasi kerja mempengaruhi kepuasan dan ganjaran. Sementara itu faktor cara dan usaha, kepuasan dan ganjaran memiliki hubungan dan arah.

Dari berbagai acuan tersebut maka dalam penulisan skripsi ini menggunakan istilah kinerja atau prestasi kerja sebagai terjemahan dari kata *performance*. Jadi yang dimaksud dengan kinerja adalah cara, usaha dan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara tegas, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dengan demikian kesejahteraan guru tinggi merupakan satu factor dalam kinerja guru meningkat. Maka dapat di simpulkan bahwa kesejahteraan guru mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru.

SIMPULAN

Beberapa simpulan penelitian dapat disajikan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Swasta di Kabupaten Bekasi. Hal tersebut dibuktikan dengan $Sig. 0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} = 16,157$.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Swasta di Kabupaten Bekasi. Hal tersebut dibuktikan dengan $Sig. 0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,337$.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru SMP Swasta di Kabupaten Bekasi. Hal tersebut dibuktikan dengan $Sig. 0,038 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,135$.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. I.(2016). *Aplikasi komputer dalam penyusunan karya ilmiah*. Jakarta: Pustaka Mandiri
- Al-Ghazali, Imam.(2003). *Ringkasan ihya ulumuddin*. Suntingan Abu Fajar Al Qalami, Surabaya: Gitamedia Press
- A.M., Sardiman.(2005). *Interaksi & motivasi belajar mengajar*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- As'ad, Moh. (1997). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Gunung Agung
- Devies, Ivor K. (1987). *Pengelolaan belajar*. Jakarta: PT. Rajawali Pers
- Handyaningrat, Suwarno.(1990). *Pengantar studi islam administrasi dan management*. Jakarta: Haji Mas Agung
- Hasibuan, M.S.P. (1992). *Personal administration and human resources*. Jakarta: Gunung Agung
- Indarafachrudi, Soekarto. (2003). *Mengatur bagaimana memimpin sekolah yang Baik*. Jakarta: Ghalia Indonesia

- Khan, Shafique Ali. (2005). *Filsafat Pendidikan Al-Ghazali*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kartono, Kartini.(1994). *Pemimpin dan kepemimpinan. Apakah pemimpin abnormal Itu*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Likert, Rensias. (1991). *New Patterns of management dikutip langsung oleh Robert G. Owens, Organizational Behavior in Education*. New Jersey: Prentice Hall International Inc, Fourth, Edition
- Nanassy, Selden.,(2002). *Human resource management : An experiential approach*. McGraw Hill: International Editions.
- Nawawi, Hadari., (1993). *Kepemimpinan menurut islam*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Purwadarminta, (1999). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: CV Rajawali Pers
- Purwodarminto, W.J.S., (1995). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Ramayulis,(2005). *Metodologi Pendidikan dalam Islam*. cet. ke- IV. Jakarta: Kalam Mulia
- Reksohadiprojo, Sukanto., (1990) . *Administrasi dan kepemimpinan*. Jakarta : Gunung Agung
- Rusd, Abidin Ibnu.,(1998).*Pemikiran Al-Ghazali Tentang Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Siagian, Sondang P.,(1997). *Teori dan praktek Pengambilan keputusan*. Jakarta: Masagung
- Samsudin, Sadili.,(2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Satori, Djam'an.,(2002). *Menjadi guru profesional*. Bandung: Remaja Rosda karya Algensindo.
- Simamora, Henry.,(1995). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: STIE YKPN
- Sudyaatmaja, Maman., (1990). *Kepemimpinan yang efektif*. Jakarta: Bintang Tiga
- Sutisna, Oteng.,(2005). *Administrasi pendidikan*. Bandung : Remaja Rosda karya.
- Toha, Miftah.,(2003). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Uno, H. Hamzah B.,(2008). *Profesi kependidikan problema, solusidan reformasi pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zainun,Buchari.,(1994). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gunung Agung