

THE EFFECT OF COMMITMENTS, MOTIVATIONS, AND LEADERSHIP TOWARDS HEAD AND TEACHER PERFORMANCE AT SD SE-SUB DISTRICT RIMBA

Maksum Mustaqim, Asmara Hendra Komara, dan David

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Jalan Jend. A. Yani No. 78-88 No. Telp. (0761) 24418 Pekanbaru 28127

ABSTRACT

This research was conducted to know and analyze the influence of commitment, motivation, and leadership to the satisfaction and performance of teachers in SD Rimba Melintang Sub-district. This study was chosen because of the phenomenon and problems related to the satisfaction and performance of elementary school teachers in Rimba Melintang sub-district. This is of course related to many factors, but the authors have a conjecture while factors of commitment, motivation, and good leadership will affect and improve teacher satisfaction and performance. The method used in data collection and this research is questionnaire. The results of this study are: (1) There is a significant and positive influence between commitment to satisfaction. (2) There is significant and positive influence between motivation to satisfaction. (3) There is no significant influence between leadership and satisfaction. (4) There is no significant influence between commitment to performance. (5) There is no significant influence between motivation on performance. (6) There is no significant influence between leadership on performance. (7) There is no significant influence between satisfaction with performance.

Keywords: *Commitment, Motivation, Leadership, Satisfaction, and Performance of Teachers*

PENGARUH KOMITMEN, MOTIVASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA GURU DI SD SE-KECAMATAN RIMBA MELINTANG

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan dan kinerja guru di SD se-Kecamatan Rimba Melintang. Penelitian ini dipilih karena adanya fenomena dan masalah yang terkait dengan kepuasan dan kinerja guru SD di kecamatan Rimba Melintang. Hal ini tentu saja berhubungan dengan banyak faktor, akan tetapi penulis mempunyai dugaan sementara faktor komitmen, motivasi, dan kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi dan meningkatkan kepuasan dan kinerja guru. Metode yang digunakan dalam pengambilan data dan penelitian ini adalah kuesioner. Hasil penelitian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara komitmen terhadap kepuasan. (2) Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara motivasi terhadap kepuasan. (3) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan. (4) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara komitmen terhadap kinerja. (5) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja. (6) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja. (7) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Komitmen, Motivasi, Kepemimpinan, Kepuasan, dan Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia di Indonesia melalui perluasan dan pemerataan akses pendidikan menjadi masalah serius yang perlu dicapai. Guru sebagai tenaga kependidikan memiliki peran dan tanggung jawab sangat besar dalam meningkatkan kualitas dan mutu layanan pendidikan untuk mencapai tujuan tersebut pemberdayaan dan pengembangan profesional guru perlu dilakukan secara terus menerus. Berbagai upaya peningkatan kinerja guru telah dilakukan pemerintah, salah satunya adalah melalui program sertifikasi guru sebagaimana dinyatakan dalam UURI No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen.

Faktor yang paling dominan mempengaruhi kualitas pembelajaran adalah kinerja guru. Rasa ikut memiliki, komitmen, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Salah satu faktor yang menjadi penyebab rendahnya kemampuan dalam memahami mata pelajaran adalah masih rendahnya tingkat kualifikasi guru pada setiap jenjang pendidikan. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa kinerja guru yang mengajar di SD masih belum maksimal baik dari sisi program kerja, pemanfaatan waktu di sekolah, kedisiplinan, pengelolaan kelas dan pembuatan Rencana Persiapan Pembelajaran (RPP).

Hal lainnya yang didapatkan yakni kegiatan kunjungan kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah belum optimal sehingga kepala sekolah belum dapat memantau kinerja guru dan masalah yang dihadapi di dalam kelas secara lebih dalam. Kenyataan yang ada dari pengamatan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kurangnya kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan serta pembagian kerja yang dilakukan oleh pimpinan tidak sesuai dengan bidang/tugas yang ditentukan dijabarkan dalam organisasi.

Motivasi merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan dalam belajar dan secara otomatis juga menunjang keberhasilan guru dalam mengelola proses pembelajaran. Motivasi kerja guru merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku guru pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

Sebagai pimpinan, kepala sekolah memiliki tanggungjawab legal untuk mengembangkan staf, kurikulum, dan pelaksanaan pendidikan di sekolahnya. Menurut Heidjrahman dan Suad Husnan (2009) kepemimpinan mencakup (1) *the autocratic leader* atau pemimpin otokratik yaitu seorang pemimpin yang menganggap bahwa semua kewajiban terkait pengambilan keputusan, pelaksanaan tindakan, mengarahkan, memotivasi dan mengawasi bawahannya terpusat ditangannya, (2) *the participative leader* atau pemimpin partisipatif yaitu apabila seorang pemimpin menggunakan partisipatif dalam menjalankan kepemimpinannya melalui konsultasi, (3) *the free rein leader* yaitu apabila pemimpin menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada para bawahan dimana pemimpin menginginkan agar para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri di dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan hal penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan guru seperti: kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indiscipliner guru, dan lain-lain (Falahy, 2005). Meningkatkan kepuasan kerja guru merupakan hal yang penting karena salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa. Guru dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada *stakeholder* (pemakai sekolah) yaitu siswa, orang tua dan masyarakat. Kepuasan kerja tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik. Makarumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah terdapat pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja Guru di SD Se-Kecamatan Rimba Melintang? (2) Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Guru di SD Se-Kecamatan Rimba Melintang? (3) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Guru di SD Se-Kecamatan Rimba Melintang? (4) Apakah terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja Guru di SD Se-Kecamatan Rimba Melintang? (5) Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru di SD Se-Kecamatan Rimba Melintang? (6) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Guru di SD Se-Kecamatan Rimba Melintang? (7) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru di SD Se-Kecamatan Rimba Melintang?

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen

Komitmen merupakan suatu kekuatan yang mengikat perorangan kepada suatu tindakan keterkaitan pada satu atau lebih target (Mayer et. al, 2007). Komitmen guru menjadi kekuatan untuk menjalankan program sekolah yang akan mempermudah pencapaian tujuan-tujuan sekolah. Komitmen organisasi merupakan orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya dalam Fuad Mas'ud (2004). Variabel diukur melalui ena dimensi yaitu terikat secara emosional, merasakan, kebutuhan dan keinginan, biaya, percaya dan loyalitas.

Komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthan, 2006:249).

Menurut Sunarto (2005:25), komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan, terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.

Motivasi

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mc Cormick,1985:268 dalam Mangkunegara, 2005:94). Variabel motivasi kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu: kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan fisik (*psychological need*), dan kebutuhan rasa aman (*safety need*).

Uno (2007:71) menyatakan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang karyawan biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya. Sejalan dengan pendapat tersebut, Fathoni (2006:132) menyatakan bahwa pencapaian tujuan motivasi kerja diharapkan menghasilkan efektivitas, produktivitas dan hasil kerja yang efisien, baik bagi diri individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Yulk (2005: 12) mendefinisikan gaya kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi, memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan oleh pemimpin secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Blanchard (1996) Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses kegiatan seseorang yang memiliki seni atau kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinasi, menggerakkan individu-individu tanpa dipaksa dari pihak manapun agar dapat bekerja sama secara terus dalam upaya mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan atau dirumuskan.

Kepuasan Kerja

Menurut Luthan (2005:126), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Luthans (2005:126) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai serangkaian perasaan senang dan tidak senang dan emosi seorang pekerja berkenaan dengan seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting bagi dirinya. Sedangkan Luthan (2005:126) membagi dimensi-dimensi pekerjaan yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, kondisi kerja dan rekan kerja.

Kinerja Guru

Tika (2006:121) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan, pencapaian tujuan organisasi, dan periode waktu tertentu. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:9). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Sutiadi,2003) Berdasarkan Permeneg PAN & RB Nomor 16 Tahun 2009 Kinerja guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian pembelajaran.

Hipotesis Penelitian

- H1: Terdapat pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja.
- H2: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja
- H3: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.
- H4: Terdapat pengaruh antara komitmen terhadap kinerja guru SD Se-Kecamatan Rimba Melintang.
- H5: Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru SD Se-Kecamatan Rimba Melintang.
- H6: Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja guru SD Se-Kecamatan Rimba Melintang.
- H7: Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Se-Kecamatan Rimba Melintang.

Metode Penelitian

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini diperoleh dalam bentuk data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini sampel yang diperoleh representative berdasarkan sensus sebanyak 251 orang. Maka penelitian ini memutuskan mengambil keseluruhan data untuk dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan lima variabel yang terdiri dari komitmen (X1), motivasi (X2), kepemimpinan (X3), kepuasan (Y1) dan kinerja guru (Y2). Langkah berikutnya adalah melakukan proses pengolahan data dengan menggunakan SPSS 21 dan AMOS 21. Hasil yang diperoleh bisa langsung dilakukan untuk menguji hipotesis.

Hasil Penelitian

Uji Validitas Data

Uji Validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian atau angket. Angket dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan dari angket tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Ukuran akurasi dari angket tersebut bisa diukur dengan menggunakan koefisien korelasi. Angket yang dikatakan bagus dan valid, jika koefisien korelasinya adalah signifikan atau r hitung $>$ r tabel. Dimana $df = n - 2$ dengan uji 2 sisi (Ghozali 2016). Adapun hasil uji Validitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan berikut ini:

Tabel 1. Uji Validitas Mengenai Variabel Komitmen

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R-Tabel	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0.331	0,30	Valid
2	Pernyataan 2	0.37	0,30	Valid
3	Pernyataan 3	0.41567	0,30	Valid
4	Pernyataan 4	0.42575	0,30	Valid
5	Pernyataan 5	0.443	0,30	Valid
6	Pernyataan 6	0.453	0,30	Valid
7	Pernyataan 7	0.531	0,30	Valid
8	Pernyataan 8	0.38896	0,30	Valid
9	Pernyataan 9	0.45403	0,30	Valid
10	Pernyataan 10	0.44744	0,30	Valid
11	Pernyataan 11	0.46369	0,30	Valid
12	Pernyataan 12	0.42083	0,30	Valid
13	Pernyataan 13	0.39935	0,30	Valid
14	Pernyataan 14	0.45795	0,30	Valid
15	Pernyataan 15	0.48377	0,30	Valid
16	Pernyataan 16	0.71425	0,30	Valid
17	Pernyataan 17	0.7285	0,30	Valid
18	Pernyataan 18	0.63425	0,30	Valid
19	Pernyataan 19	0.6065	0,30	Valid
20	Pernyataan 20	0.6482	0,30	Valid
21	Pernyataan 21	0.6992	0,30	Valid
22	Pernyataan 22	0.7298	0,30	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 22 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel komitmen dalam penelitian ini mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* $>$ 0,30. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk mengukur budaya organisasi yang ada di SD Negeri se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir mempunyai nilai yang valid. Hal ini mempunyai arti penggunaan angket didalam pengumpulan data penelitian ini yaitu butir-butir pernyataan yang disusun merupakan pernyataan yang absah serta apa yang menjadi tujuan penelitian ini sudah memenuhi persyaratan pengujian.

Tabel 2. Uji Validitas Mengenai Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R-Tabel	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0.7158	0,30	Valid
2	Pernyataan 2	0.75	0,30	Valid
3	Pernyataan 3	0.56725	0,30	Valid
4	Pernyataan 4	0.48634	0,30	Valid
5	Pernyataan 5	0.54101	0,30	Valid
6	Pernyataan 6	0.785	0,30	Valid
7	Pernyataan 7	0.41716	0,30	Valid
8	Pernyataan 8	0.51562	0,30	Valid
9	Pernyataan 9	0.71303	0,30	Valid
10	Pernyataan 10	0.41036	0,30	Valid

11	Pernyataan 11	0.70872	0,30	Valid
12	Pernyataan 12	0.40719	0,30	Valid

Sumber : data Olahan SPSS, Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 12 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel motivasi dalam penelitian ini mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk mengukur motivasi yang ada di SD Negeri se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir mempunyai nilai yang valid. Hal ini mempunyai arti penggunaan angket didalam pengumpulan data penelitian ini yaitu butir-butir pernyataan yang disusun merupakan pernyataan yang absah serta apa yang menjadi tujuan penelitian ini sudah memenuhi persyaratan pengujian.

Tabel 3. Uji Validitas Mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R-Tabel	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0.5046	0,30	Valid
2	Pernyataan 2	0.40303	0,30	Valid
3	Pernyataan 3	0.60187	0,30	Valid
4	Pernyataan 4	0.79976	0,30	Valid
5	Pernyataan 5	0.39665	0,30	Valid
6	Pernyataan 6	0.49511	0,30	Valid
7	Pernyataan 7	0.50441	0,30	Valid
8	Pernyataan 8	0.60294	0,30	Valid
9	Pernyataan 9	0.70086	0,30	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 9 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk mengukur gaya kepemimpinan yang ada di SD Negeri se- Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir mempunyai nilai yang valid. Hal ini mempunyai arti penggunaan angket didalam pengumpulan data penelitian ini yaitu butir-butir pernyataan yang disusun merupakan pernyataan yang absah serta apa yang menjadi tujuan penelitian ini sudah memenuhi persyaratan pengujian.

Tabel 4. Uji Validitas Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R-Tabel	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0.8992	0,30	Valid
2	Pernyataan 2	0.49788	0,30	Valid
3	Pernyataan 3	0.69662	0,30	Valid
4	Pernyataan 4	0.47841	0,30	Valid
5	Pernyataan 5	0.46155	0,30	Valid
6	Pernyataan 6	0.53274	0,30	Valid
7	Pernyataan 7	0.67818	0,30	Valid
8	Pernyataan 8	0.45656	0,30	Valid
9	Pernyataan 9	0.72038	0,30	Valid
10	Pernyataan 10	0.83098	0,30	Valid
11	Pernyataan 11	0.4449	0,30	Valid
12	Pernyataan 12	0.76454	0,30	Valid
13	Pernyataan 13	0.3904	0,30	Valid
14	Pernyataan 14	0.42445	0,30	Valid
15	Pernyataan 15	0.39675	0,30	Valid
16	Pernyataan 16	0.37392	0,30	Valid
17	Pernyataan 17	0.56276	0,30	Valid
18	Pernyataan 18	0.6153	0,30	Valid
19	Pernyataan 19	0.56924	0,30	Valid
20	Pernyataan 20	0.42344	0,30	Valid
21	Pernyataan 21	0.423	0,30	Valid

22	Pernyataan 22	0.81119	0,30	Valid
23	Pernyataan 23	0.84192	0,30	Valid
24	Pernyataan 24	0.84068	0,30	Valid
25	Pernyataan 25	0.83218	0,30	Valid
26	Pernyataan 26	0.72613	0,30	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 26 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk mengukur kepuasan kerja yang ada di SD Negeri se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir mempunyai nilai yang valid. Hal ini mempunyai arti penggunaan angket didalam pengumpulan data penelitian ini yaitu butir-butir pernyataan yang disusun merupakan pernyataan yang absah serta apa yang menjadi tujuan penelitian ini sudah memenuhi persyaratan pengujian.

Tabel 5. Uji Validitas Mengenai Variabel Kinerja Guru

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R-Tabel	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0.66636	0,30	Valid
2	Pernyataan 2	0.66259	0,30	Valid
3	Pernyataan 3	0.62949	0,30	Valid
4	Pernyataan 4	0.61626	0,30	Valid
5	Pernyataan 5	0.8966	0,30	Valid
6	Pernyataan 6	0.41027	0,30	Valid
7	Pernyataan 7	0.50124	0,30	Valid
8	Pernyataan 8	0.40425	0,30	Valid
9	Pernyataan 9	0.41088	0,30	Valid
10	Pernyataan 10	0.72127	0,30	Valid
11	Pernyataan 11	0.82668	0,30	Valid
12	Pernyataan 12	0.43024	0,30	Valid
13	Pernyataan 13	0.52581	0,30	Valid
14	Pernyataan 14	0.63706	0,30	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 14 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel kinerja guru dalam penelitian ini mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk mengukur kinerja guru yang ada di SD Negeri se-Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir mempunyai nilai yang valid. Hal ini mempunyai arti penggunaan angket didalam pengumpulan data penelitian ini yaitu butir-butir pernyataan yang disusun merupakan pernyataan yang absah serta apa yang menjadi tujuan penelitian ini sudah memenuhi persyaratan pengujian.

Hasil Uji Reliabilitas

Proses uji reabilitas dengan menggunakan uji *measures of sampling adequacy* (MSA) dan *Cronbach's alpha*, dimana dilakukan pada pra penelitian terhadap minimal 30 responden.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,620	Reliabel
Motivasi Kerja	0,822	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,850	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,811	Reliabel
Kinerja Guru	0,911	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, Tahun 2018

Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variable lebih tinggi dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel reliabel untuk mengukur reliabilitas.

Pengaruh Komitmen, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru di SD Se-Kecamatan Rimba Melintang (Maksum Mustaqim, Asmara Hendra Komara, dan David)

Uji Normalitas Data
Tabel 7. Uji Normalitas Data

Variable	Min	Max	Skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
KG4	3.000	5.000	-.060	-.386	.127	.410
KG3	3.000	5.000	-.235	-1.521	-.685	-2.215
KG2	3.000	5.000	-.344	-2.228	-.484	-1.567
KG1	3.000	5.000	-.340	-2.200	-.417	-1.349
KP5	2.880	5.000	-.267	-1.728	.836	2.705
KP4	2.500	5.000	-.262	-1.692	2.949	9.537
KP3	2.400	8.000	1.420	9.183	11.946	38.634
KP2	1.000	5.000	-.485	-3.139	-.006	-.020
KP1	2.400	5.000	-.220	-1.426	.919	2.973
GK1	2.500	5.000	-.123	-.795	.287	.930
GK2	2.500	5.000	-.275	-1.780	1.449	4.685
GK3	2.330	5.000	-.196	-1.269	1.268	4.101
GK4	2.500	5.000	.204	1.320	.963	3.116
MK1	2.000	5.000	-.315	-2.040	-.309	-1.000
MK2	2.500	5.000	.056	.364	1.020	3.300
MK3	3.000	5.000	.008	.050	-.269	-.869
MK5	2.500	5.000	.154	.994	.125	.403
KO4	1.330	5.000	-.370	-2.393	-.086	-.279
KO3	2.330	5.000	-.584	-3.777	.005	.016
KO2	1.670	4.670	-.040	-.258	-.940	-3.041
KO1	2.750	7.130	.960	6.206	7.474	24.171
Multivariate					125.697	32.036

Sumber : Data Olahan AMOS 21, Tahun 2018

Berdasarkan hasil perhitungan, semua indikator nilai *critical ratio skewness value*-nya di bawah $\pm 2,58$. Data yang dari indikator berdistribusi normal dan layak untuk digunakan.

Pengujian Goodness Of Fit
Tabel 8. Pengujian Goodness Of Fit

Ukuran Goodness of Fit	Batas Penerimaan Goodness of Fit	Hasil	Kesimpulan
Chi Square	semakin kecil semakin baik	299.501	Good Fit
RMSEA	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0.059	Good Fit
TLI	$0,80 \leq GFI \leq 1$	0.928	Good Fit
CFI	$0,80 \leq GFI \leq 1$	0,945	Good Fit
NFI	$0,80 \leq GFI \leq 1$	0,890	Good Fit

Sumber : Data Olahan AMOS 21, Tahun 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data dan kriteria penerimaan pengujian *goodness of fit test* model berdasarkan ukuran kecocokan absolut yang menentukan derajat prediksi model keseluruhan (model struktural pengukuran) terhadap matrik korelasi dan kovarian adalah baik. Hal ini dapat terlihat dengan nilai chi square 299.501 dimana semakin kecil nilai chi square maka semakin cocok model tersebut. Dan nilai *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) 0.059 menunjukkan RMSEA close fit karena dibawah 0,08 dan diatas 0,05. Sedangkan berdasarkan ukuran kecocokan inkremental yaitu membandingkan model yang diusulkan dengan model dasar (*baseline model*) juga sangat baik karena *Normed Fit Index* (NFI) bernilai 0,890 atau biasa disebut good fit. Demikian juga nilai *Tucker-Lewis Index* (TLI) sebesar 0,928 termasuk dalam kriteria good fit. Sehingga secara keseluruhan model persamaan analisis jalur yang digunakan dapat diterima dan pengujian hipotesa dapat dilanjutkan.

Analisis Jalur

Tabel 9. Model Standardized Regression Weights

No	Endogen		Eksogen	Estimate	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	<---	komitmen	0,658	Positif
2	Kepuasan Kerja	<---	motivasi	0,720	Positif
3	Kepuasan Kerja	<---	Gaya kepemimpinan	-0,155	Negatif
4	Kinerja guru	<---	komitmen	-0,055	Negatif
5	Kinerja guru	<---	motivasi	-0,137	Negatif
6	Kinerja guru	<---	Gaya kepemimpinan	0,287	Positif
7	Kinerja guru	<---	Kepuasan kerja	0,408	Positif

Sumber: Data Olahan AMOS 21, Tahun 2018

Berdasarkan hasil uji *Standardized Regression Weights* tersebut untuk melihat hubungan antara variabel eksogen terhadap variable endogen. Dengan hasil olahan data tersebut memperoleh hasil Standardized Regression Weights dalam model maka dapat dibuat suatu hubungan atau persamaan model dalam penelitian ini sebagai berikut:

Struktur Persamaan I

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Kepuasan Kerja = 0,658*Komitmen + 0,720*Motivasi - 0,155*Gaya kepemimpinan

Struktur Persamaan II

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 + \beta_7 Y_1$$

Kinerja Guru = -0,055* Komitmen - 0,137*Motivasi + 0,287*Gaya kepemimpinan

Analisis Uji Hipotesis

Hubungan antar konstruk dalam hipotesis ditunjukkan oleh nilai *regression weights*. Untuk menganalisis lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Uji Hipotesis

No	Variable Endogen		Variable Eksogen	C.R.	P	Keteranga
1.	KEPUASAN KERJA	<---	KOMITMEN	4.443	***	Signifikan
2.	KEPUASAN KERJA	<---	MOTIVASI	4.864	***	Signifikan
3.	KEPUASAN KERJA	<---	GAYA KEPEMIMPINAN	-1.249	.212	Tidak Signifikan
4.	KINERJA GURU	<---	KOMITMEN	-.388	.698	Tidak signifikan
5.	KINERJA GURU	<---	MOTIVASI	-.555	.579	Tidak Signifikan
6.	KINERJA GURU	<---	GAYA KEPEMIMPINAN	1.790	.073	Tidak Signifikan
7.	KINERJA GURU	<---	KEPUASAN	1.768	.077	Tidak Signifikan

Sumber : Data Olahan Amos, 2018

Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian variabel komitmen terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikasinya sebesar 0,000 atau lebih kecil dari alpha. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai alpha maka komitmen

Pengaruh Komitmen, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru di SD Se-Kecamatan Rimba Melintang (Maksum Mustaqim, Asmara Hendra Komara, dan David)

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pada SD Negeri se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikasinya sebesar 0,000 atau lebih kecil dari alpha. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai alpha maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pada SD Negeri se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikasinya sebesar 0,212 atau lebih besar dari alpha. Karena tingkat signifikansi lebih besar alpha maka gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada baik maupun tidak tidak berdampak pada kepuasan kerja pada SD Negeri se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian variabel komitmen terhadap kinerja guru menunjukkan nilai signifikasinya sebesar 0,698 atau lebih besar dari alpha. Karena tingkat signifikansi lebih besar dari nilai alpha maka komitmen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasinya baik atau tidak tidak berdampak pada kinerja guru pada SD Negeri se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi terhadap kinerja guru menunjukkan nilai signifikasinya sebesar 0,579 atau lebih besar dari nilai alpha. Karena tingkat signifikansi lebih besar alpha maka motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang ada baik maupun tidak tidak berdampak pada kinerja guru pada SD Negeri se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru menunjukkan nilai signifikasinya sebesar 0,073 atau lebih besar dari alpha. Karena tingkat signifikansi lebih besar alpha maka gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada baik maupun tidak tidak berdampak pada kinerja guru pada SD Negeri se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru menunjukkan nilai signifikasinya sebesar 0,077 atau lebih besar dari nilai alpha. Karena tingkat signifikansi lebih besar alpha maka kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang ada baik maupun tidak tidak berdampak pada kinerja guru pada SD Negeri se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja pada SD Negeri Se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara rata-rata mempunyai tanggapan yang Baik terhadap variabel komitmen. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen yang ada di SD Negeri se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir. Responden menyatakan baik dengan persepsi masing-masing responden tersebut.

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi variabel komitmen mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Semakin baik komitmen maka semakin meningkat kepuasan kerja dalam organisasi di SD Negeri se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pada SD Negeri se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada SD Negeri Se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa secara rata-rata mempunyai tanggapan yang Baik terhadap variable motivasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi yang ada di SD Negeri se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir. Responden menyatakan baik dengan persepsi masing-masing responden tersebut.

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi variabel motivasi mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Semakin baik komitmen maka semakin meningkat kepuasan kerja dalam organisasi di SD Negeri se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi yang baik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pada SD Negeri se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada SD Negeri Se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai hubungan negatif terhadap kinerja guru. Semakin baik gaya kepemimpinan justru semakin turun kinerja guru tersebut pada SD Negeri di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada baik maupun tidak maka tidak berdampak pada kinerja guru pada kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri Se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir

Berdasarkan hasil uji analisis koefisien secara rata-rata mempunyai tanggapan yang Baik terhadap variable Komitmen. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen yang ada di SD Negeri Se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir. Responden menyatakan baik dengan persepsi masing-masing responden tersebut.

Hasil uji koefisien regresi menunjukan bahwa variabel komitmen mempunyai hubungan negatif terhadap kinerja guru. Semakin baik komitmen seorang guru maka semakin meningkat kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan hasil uji hipotesis komitmen tidak memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen yang ada baik maupun tidak maka tidak berdampak pada kinerja guru kerja SD Negeri di Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri Se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir

Berdasarkan hasil uji analisis koefisien secara rata-rata mempunyai tanggapan yang Baik terhadap variable motivasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi yang ada di SD Negeri se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir. Responden menyatakan baik dengan persepsi masing-masing responden tersebut.

Hasil uji koefisien regresi menunjukan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan negatif terhadap kinerja guru. Semakin baik motivasi seorang guru maka semakin meningkat kinerja guru pada SD Negeri se-Kecamatan Rimba Melintang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi yang ada baik maupun tidak maka tidak berdampak pada kinerja guru kerja SD Negeri se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri Se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja guru. Semakin baik gaya kepemimpinan justru semakin turun kinerja guru tersebut pada SD Negeri se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada baik maupun tidak maka tidak berdampak pada kinerja guru pada kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif secara rata-rata mempunyai tanggapan yang Baik terhadap variable kepuasan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang ada di SD Negeri se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir. Responden menyatakan baik dengan persepsi masing-masing responden tersebut.

Hasil uji koefisien regresi menunjukan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja guru. Semakin baik komitmen seorang guru maka semakin meningkat kinerja guru pada SD Negeri se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan hasil uji hipotesis kepuasan kerja tidak memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang ada baik maupun tidak maka tidak berdampak pada kinerja guru kerja SD se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir.

PENUTUP

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara komitmen terhadap kepuasan. (2) Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara motivasi terhadap kepuasan. (3) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan. (4) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara komitmen terhadap kinerja. (5) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja. (6) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja. (7) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi penelitian teoretis dan kebijakan sebagai berikut: (1) Implikasi Teoretis. Kepuasan Kerja Guru SD Se-Kecamatan Rimba Melintang merupakan masalah yang terkait dengan komitmen dan usaha serta komunikasi yang dibangun oleh kepala sekolah dalam mengidentifikasi dan memberdayakan segala kemampuan, keterampilan dan keahlian para guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. (2) Implikasi Kebijakan. Kebijakan teoretis baru bermakna manakala dikaitkan langsung dengan kebijakan-kebijakan. Teori-teori yang dikemukakan oleh para pakar tentang masalah-masalah akan menjadi hampa jika tidak bersentuhan dengan kebijakan-kebijakan yang dibuat.

Berdasarkan temuan penelitian, maka beberapa saran dapat diajukan: (1) Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru, kepala sekolah perlu melakukan beberapa hal. (2) Dengan mengetahui besarnya pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini, maka para guru sendiri penting melaksanakan beberapa hal-hal. (3) Mengingat besarnya faktor-faktor lain yang ikut mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja, selain persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi interpersonal, kepada peneliti berikutnya untuk membuat penelitian lanjutan dengan mengkaji faktor-faktor tersebut sehingga menjadi kontribusi penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Se-Kecamatan Rimba Melintang.

DAFTAR RUJUKAN

- Blanchard, Hersey & Johnson. *Managing Organizational Behavior, Utilizing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall, 1996.
- Falahy. 2005. *Studi Korelasi antara Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan guru*. http://www.geocities.com/guruvalah/tesis_falahibab_2.pdf. 15 januari 2008.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Heidjrahman dan Suad Husnan (2009). *Manajemen Personalialia*. Penerbit: BPFU UGM, Manajemen Personalialia. Penerbit: BPFU UGM, Yogyakarta.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. Seventh Edition. Singapore. McGrawHill International Editions.
- Mayer, et al. 2007. *Comitmen Organization and Occupation: Extension and Tes of the Three Component Conceptualisation*. *Jurnal of applied Psychology*. Vol.78. No.4538-551.
- Mangkunegara dan A. Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Sunarto. 2005, *Manajemen Karyawan*, Amus: Yogyakarta.
- Sutiadi. 2003. *Motivasi Karyawan dan Aktifitas Manajerial kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Pasca Sarjan. Universitas Brawijaya. Malang.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Uno. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksna.
- Yulk. Gary, 2005, *Kepemimpinan dalam Organisasi, edisi kelima, terjemahan*, Jakarta: Indeks.