

Journal Educational of Nursing (JEN)

Vol.1 No.1 – Juli – Desember 2018; hal. 1-15

p-ISSN : 2655-2418; e-ISSN : 2655-7630

journal homepage: <https://ejournal.akperrspadjakarta.ac.id>

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Direktur Akper Dan Kompetensi Staf Pengajar Dengan Kinerja Staf Pengajar Akper Rspad Gatot Soebroto Di Jakarta

Memed Sena Setiawan¹

Akademi Keperawatan RSPAD Gatot Soebroto Jakarta

Abstrak

Hubungan antara gaya kepemimpinan Direktur dan kompetensi Staf Pengajar dan kinerja staf pengajar Akper RSPAD Gatot Soebroto di Jakarta. Penelitian ini adalah penelitian korelasional yang terdiri dari dua variable bebas, yaitu gaya kepemimpinan Direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto dan kompetensi staf pengajar, sedangkan variable terikatnya adalah kinerja staf pengajar. Penelitian ini dilaksanakan di akper Jakarta pada tahun 2014 dengan menggunakan metode survey. Jumlah sampel sebanyak 40 subjek dengan karakteristik yang ditunjukkannya mengacu kepada gaya kepemimpinan Direktur, kompetensi staf pengajar dan kinerja staf pengajar. Tehnik penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan tehnik pengambilan sampel secara total (total sampling). Tehnik analisa data menggunakan uji statistic berupa korelasi dan regresi linier sederhana serta korelasi dan regresi ganda. Pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 0,05. Penelitian menghasilkan tiga kesimpulan yaitu : pertama, terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan Direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto dengan kinerja staf, dengan $r_{x/y} = 0,571$ dan $Y = 46,546 + 0,736x_1$. kedua terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompetensi staf pengajar dengan kinerja staf pengajar dengan $r_{x_2y} = 0,608$ dan $Y = 39,971 + 0,804 x_2$ dan ketiga terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan Direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto dan kompetensi staf pengajar secara bermacam-macam dengan kinerja staf pengajar, dengan $r_{fx_2y} = 0,608$ dan $Y = 39,609 + 0,243x_1 + 0,562x_2$

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, Kompetensi, Kinerja, Staf Pengajar.

Abstract

The purpose of the reserch is to study the correlation between principal 's leadership style and teacher competetions with teacher's performance the research l'MS conducted at nursing academica in Jakarta City, Januari 2014. The study involved samples of 40 teacher as responded the study use the total samples. The independent variables invo,ved in the research -were principal 's leadhership style and teacher's of competention where as the dependent variables was teacher's performance. Findings of the research indicated that they were positive and significant correlation between :(1) Principle's leadhership style and teacher performance with $r_{x11} = 0,571$ and regression equation $Y = 46,546 + 0.736 X 1$ • (2) Teacher's competention and teacher's performance with $r_{x2y} = 0,608$ and regression equation $Y = 39,971 + 0,804 ..Y$ } and (3) those two independent

¹ E-mail : memed.senasetiawan@akperrspadjakarta.ac.id

variables with teacher performance with $rx1x2y = 0,608$ and multiple regression equations $Y = 39,609 + 0,243xi + 0,562x2$. The study implied that the relationship oriented principles leadership style to ward the teacher should be improved, forthennore teacher's high performance as teacher get with increased the competations.

Keywords: Leadership style, competency, performance, teaching staff.

Pendahuluan

Perguruan tinggi adalah lembaga ilmiah, dan kampus adalah masyarakat ilmiah. Konsekuensi logis dari kedudukan perguruan tinggi, baik sebagai lembaga ilmiah maupun sebagai lembaga masyarakat ilmiah senantiasa mengacu kepada tanggung jawab dan kewajiban untuk melaksanakan peranan, fungsi guna mencapai tujuan pendidikan yang pada gilirannya memerlukan unsur-unsur manusia, metode dan materi yang secara bersama-sama saling terkait dan saling menunjang dalam kerangka pelaksanaan proses pendidikan yang efektif.

Sumbangan lembaga pendidikan tinggi terhadap pembangunan sangat menunjang pembangunan, khususnya lembaga pendidikan tinggi kekhususan seperti akademi keperawatan (Akper RSPAD Gatot Soebroto). Sebagai lembaga yang melahirkan sumber daya manusia di bidang keperawatan, maka sudah barang tentu harus meningkatkan kualitas lulusannya.

Untuk mendukung terciptanya kualitas lulusan yang memadai, maka diperlukan peranan yang penting dari seluruh lapisan yang ada dalam institusi pendidikan ini. Direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto sebagai pimpinan tertinggi dalam kegiatan operasional pendidikan menjadi decision maker dalam menentukan arah dan kemajuan dari lembaga pendidikan ini. Direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto dengan segala kewenangan yang dimiliki dapat mendukung terciptakan kualitas lulusan yang handal, hal ini tidak lain

disebabkan suasana di lingkungan lembaga pendidikan berlangsung dalam kondisi yang kondusif dan dinamis dengan sentuhan gaya kepemimpinannya.

Menciptakan kualitas lulusan tidak terlepas dari kinerja dari staf pengajar pada lembaga pendidikan tinggi seperti Akper RSPAD Gatot Soebroto. Kinerja staf pengajar yang baik akan mendorong peningkatan aktifitas perkuliahan yang pada gilirannya akan mendorong peningkatan kualitas mahasiswa.

Sebaliknya kinerja dosen yang rendah akan menyebabkan rendahnya kualitas lulusan. Hal ini dapat menimbulkan kesenjangan dengan dunia kerja yang akan dimasuki oleh para lulusan Akper RSPAD Gatot Soebroto. Peran seseorang pemimpin untuk mengetahui bidang keahlian dari seorang staf pengajar, dengan memberikan materi yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh seorang staf pengajar. Apabila pimpinan dapat mengakomodasikan keahlian yang dimiliki oleh seorang staf pengajar akan mendorong staf pengajar merasa dihargai dan berusaha seoptimal mungkin menghargai penghargaan tersebut melalui gairah dan semangat kerja yang tinggi

Metode

Penelitian ini dilaksanakan di RSPAD Gatot Subroto Jakarta dengan menggunakan metode survey. Jumlah sampel sebanyak 40 subjek dengan karakteristik yang ditunjukkannya mengacu kepada gaya kepemimpinan

Direktur, kompetensi staf pengajar dan kinerja staf pengajar. Teknik penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara total (total sampling). Teknik analisa data menggunakan uji statistic berupa korelasi dan regresi linier sederhana serta korelasi dan regresi ganda.

Pembahasan

Hakikat Kinerja Staf Pengajar

Setiap organisasi apapun bentuknya memerlukan hasil kerja. Hasil kerja yang optimal akan tercapai bilamana anggotanya memahami pentingnya kinerja. Hakikat kinerja banyak dikemukakan oleh para ahli. Bernardin dan Russel mendefinisikan kinerja sebagai kontribusi individu kepada organisasi tempat mereka bekerja. Di samping itu Cascio mendefinisikan kinerja sebagai gambaran/deskripsi sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dengan pekerjaan seseorang atau suatu kelompok.

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dikatakan oleh Chung dan Megginson, bahwa penilaian kinerja merupakan " ... a way of measuring the contributions of individuals to their organization" suatu cara mengukur kontribusi individu kepada organisasi. Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kinerja seseorang secara periodik. Proses adalah suatu cara yang sistematis atau langkah-langkah yang diikuti dalam menghasilkan sesuatu. Proses

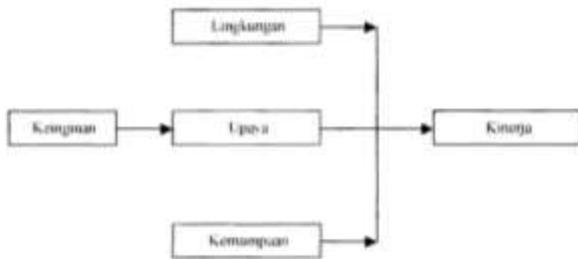
penilaian prestasi ditujukan untuk memahami kinerja seseorang. Tujuan ini memerlukan sebuah proses yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari indentifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau pro rram penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi. Untuk keperluan penilaian kinerja pegawai publik, diperlukan adanya informasi yang relevan dan reliabel tentang prestasi kerja masing-masing individu. Di samping informasi yang lengkap, informasi juga diharapkan berkualitas dan valid, artinya mampu menggambarkan kinerja pegawai secara baik.

Di samping itu informasi tersebut juga diperlukan untuk perencanaan karir bagi mereka masing-masing. Penyediaan informasi secara akurat, lengkap dan valid hanya dapat dilakukan jika ada sistem pengorganisasian informasi secara baik. Dengan demikian untuk kebutuhan penilaian kinerja yang juga membutuhkan management informasi system (MIS).

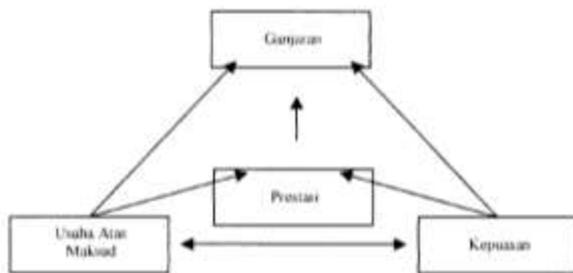
Penilaian kinerja individual sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan baik pada level makro organisasional, maupun level mikro individual. Dalam hubungannya dengan hal-hal di atas,

posisi kinerja dapat diilustrasikan seperti gambar berikut :



Gambar 1. Kinerja dan Faktor yang Mempengaruhinya.

Terdapat beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli untuk menjelaskan proses terbentuknya kinerja. Smith dan Cranny misalnya mengilustrasikan hubungan antara motivasi dengan kinerja sebagaimana terlihat pada gambar 2 berikut:



Gambar 2 Model Motiyasi Kerja

Penentuan Standar Unjuk Kerja

Pentingnya penilaian unjuk kerja menghendaki penilaian tersebut harus benar-benar obyektif, yaitu mengukur unjuk kerja pegawai yang sesungguhnya, yang disebut dengan job-related. Artinya, pelaksanaan penilaian harus mencenninkan pelaksanaan unjuk kerja yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencenninkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Untuk itu, sistem penilaian unjuk kerja harus :

- a. Mempunyai standar,
- b. Memiliki ukuran yang dapat dipercaya, dan

c. Mudah digunakan.

Hal lain yang bisa terungkap melalui penilaian prestasi kerja ialah ketidaktepatan informasi tentang berbagai aspek manajemen sumber daya manusia seperti dalam hal informasi tentang perencanaan tenaga kerja, analisis pekerjaan, uraian pekerjaan dan sebagainya yang dapat berakibat pada pilihan yang tidak tepat dalam seleksi pegawai, pelatihannya atau konselingnya.

Suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik harus pula menunjukkan berbagai tantangan eksternal yang dihadapi oleh para pegawai, terutama yang mempunyai dampak kuat terhadap pelaksanaan tugasnya.

Hakikat Kepemimpinan

Koontz, O'Donnell dan Weirich mendefinisikan kepemimpinan sebagai pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok. Sejalan dengan pendapat di atas, Hersey & Blanchard menegaskan bahwa "*Leadership is the process of influencing the activities of an individual or group in effort toward goal achievement in a given situation* (Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas dari suatu individu atau mengarahkan usaha ke arah pencapaian sasaran yang sudah ditentukan).

Tery mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja bersama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disisi lain Davis dan Newstroom mengartikan kepemimpinan sebagai suatu peran mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan antusias

Seorang pimpinan yang menduduki jabatan yang formal

memungkinkannya mempraktekkan kemampuan kepemimpinan yang dimiliki, umpamanya ia mengkomunikasikan visi, misi, strategi dan sasaran organisasi kepada para anggota agar mereka mau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Perilaku pemimpin yang paling utama ialah membujuk (inducing) atau mempengaruhi (influencing) para anggota organisasi untuk bertindak dengan berbagai cara. Ia selalau tampil sebagai model (teladan) bagi para pengikutnya.

Seorang pemimpin tidak akan berarti apa-apa jika tidak ada pengikut atau anggota. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan yang sering terdengar bahwa pemimpinlah yang bertanggungjawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan.

Setiap aktivitas yang berusaha mempengaruhi perilaku orang-orang yang menjadi bawahan merupakan kepemimpinan. Dimana relevansinya mulai tampak dalam kehidupan organisasi. Demikian pula apabila terjadi konflik pemimpin merupakan penanggung jawab dalam mengatasi konflik.

Secara periodik, pemimpin harus mengevaluasi hasil kepemimpinannya. Apakah aktivitas kepemimpinannya telah menghasilkan sasaran yang dituju. Seberapa jauh sistem sosial dari visi yang telah ditetapkan oleh pemimpin.

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam menggerakkan roda organisasi. Oleh karenanya kepemimpinan yang efektif akan mendorong para anggota organisasi menunjukkan prestasinya. Ada beberapa teori yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan, yaitu:

a. Teori Sifat (trait theory)

Teori ini didasari asumsi bahwa kondisi fisik, dan karakteristik

personal tertentu adalah penting bagi kesuksesan seorang pemimpin. Hal tersebut akan menjadi faktor penentu yang membedakan antara seorang pemimpin dengan yang bukan pemimpin. Menurut

Stjak, sifat-sifat pokok itu biasanya meliputi:

- Kondisi fisik: energik, tegap, kuat.
- Latar belakang sosial: berpendidikan dan berwawasan luas dan berasal dari lingkungan sosial yang dinamis.
- Kepribadian: adaptif, agresif, emosi stabil, populer dan kooperatif.
- Karakteristik yang berhubungan dengan tugas-tugas: terdorong untuk maju, siap menerima tanggung jawab, berinisiatif, berorientasi pada tugas dan cakap dalam komunikasi interpersonal.

Gaya kepemimpinan yang diperkenalkan oleh Fiedler adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dimana seorang pemimpin akan memperoleh kepuasan apabila melihat tugas-tugas telah dilaksanakan, kemudian berorientasi kepada pencapaian hubungan baik antara pribadi dan kedudukan terhormat.

Pemimpin yang berorientasi pada tugas memandang bahwa dirinya akan merasa puas apabila mampu menyelesaikan tugas-tugas yang ada padanya, tuntutan terhadap bawahannya berupa tugas-tugas yang harus selesai dikerjakan. Pemimpin dengan gaya ini tidak memprioritaskan hubungan yang harmonis terhadap bawahannya, tetapi lebih berorientasi pada pandangan bahwa penyelesaian pelaksanaan tugas menjadi prioritas utama.

Pemimpin yang berorientasi pada hubungan dengan bawahan akan mendapat kepuasan apabila terjadi hubungan yang mapan diantara sesama anggota kelompok dalam suatu pekerjaan. Pemimpin tersebut

menekankan pandangan hubungan pemimpin dengan bawahan sebagai "teman sekerja" (co-worker) serta menekankan pentingnya perasaan positif terhadap bawahannya. Menurut gaya ini, pemimpin akan aktif dalam melaksanakan tugas-tugasnya bila mampu menjalin hubungan dengan baik terhadap bawahannya.

Selain teori Kontigensi yang dikemukakan oleh Fiedler, Hersey & Blanchard juga mengemukakan teori yang berhubungan dengan situasi, teori mereka disebut dengan "Teori Daur Hidup atau Life Cycle Theory". Konsep dasar teori daur hidup adalah bahwa strategi dan perilaku pemimpin harus situasional dan tentama didasarkan pada kedewasaan atau ketidakdewasaan para pengikut.

Hersey dan Blanchard membagi gaya kepemimpinan kedalam 4 macam, yakni: Pemimpin yang berorientasi tinggi terhadap tugas dan rendah terhadap hubungan, bergaya instruksi (telling)

- a. Pemimpin yang berorientasi tinggi terhadap hubungan dan tinggi terhadap hubungan, bergaya konsultasi (selling).
- b. Pemimpin yang berorientasi tinggi terhadap hubungan dan rendah terhadap tugas, bergaya partisipasi (participating).
- c. Pemimpin yang berorientasi rendah terhadap hubungan dan rendah terhadap tugas, bergaya delegasi (delegating).

Hakekat Kompetensi Dosen

Konsekuensi logis dari sistem kredit semester adalah bahwa belajar dipandang sebagai suatu sistem menyeluruh, yang disebut dengan total learning system. Dalam konteks inilah mahasiswa belajar menerima pengalaman dan pengetahuan (receptive learning), memodifikasi tingkah lakunya dan melaksanakan

proses belajar mengajar dan beban belajar mahasiswa.

Penyelenggaraan sistem kredit semester membutuhkan pengembangan suatu sistem bimbingan yang integral bersama-sama dengan sistem instruksional, sistem administrasi dan komponen lainnya, dalam konteks yang demikian peran dosen amat penting dalam membimbing dan mengarahkan mahasiswa. Dosen harus memiliki kompetensi dibidangnya.

Interaksi perkuliahan menempatkan dosen sebagai pemberi materi dan mahasiswa adalah orang yang menerima materi pelajaran. Dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada siswa maka diperlukan kecakapan atau keterampilan dosen. Tanpa itu semua proses interaksi belajar dan mengajar tidak akan berlangsung dalam suasana yang kondusif.

Keahlian, kemampuan dan keterampilan maupun sikap seorang dosen merupakan tauladan bagi siswa, karena itu Al-Ghozzaly dalam Arifin secara implisit melihat kompetensi pendidik dan pengajar dari berbagai sikap dan menekankan pentingnya perbaikan sikap dan tingkah laku para pendidik dalam mendidik seperti :

- a. Pendidik dan pengajar harus mencintai siswanya bagaikan anaknya sendiri
- b. Mengajar/mendidik adalah usaha untuk menunjukkan manusia ke arah yang haq dan kebaikan serta ilmu. Upahnya terletak pada diri anak didik yang setelah dewasa mengamalkan hal-hal yang ia didik.
- c. Pendidik dan pengajar harus memberi nasehat kepada anak didik agar menuntut ilmu tidak untuk kebanggaan diri atau untuk mencari keuntungan pribadi, melainkan untuk mendekatkan diri kepada Allah.

- d. Pendidik dan pengajar harus mendorong muridnya untuk mencari ilmu yang bermanfaat Dosen harus memberi contoh yang baik, dia harus berjiwa halus, sopan serta berjiwa lapang dada, murah hati dan terpuji.
- e. Pendidik dan pengajar harus mengajarkan apa yang sesuai dengan kemampuan akal anak didik
- f. Pendidik dan pengajar harus mengamalkan ilmunya
- g. Pendidik dan pengajar harus dapat memahami jiwa anak didiknya
- h. Pendidik dan pengajar harus dapat mendidik keimanan kedalam pribadi anak didiknya.

Kerangka Berfikir Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Dosen

Kinerja dosen adalah tingkat keberhasilan dosen di dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang dapat dilihat dari kemampuan berupa: kemampuan perencanaan pengorganisasian, kemampuan perencanaan pengelolaan aktivitas kerja, hasil tugas dalam efisiensi dan efektivitas kerja, serta perilaku dalam bentuk cara berkomunikasi dan memberikan dorongan.

Sementara gaya kepemimpinan dapat diambil gaya kepemimpinan ialah orientasi kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya, yaitu berorientasi pada hubungan

Makna yang terkandung dalam gaya kepemimpinan adanya orientasi pada tugas dan orientasi pada hubungan terhadap bawahan. Khusus dalam penelitian gaya kepemimpinan yang dikaji adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi hubungan terhadap bawahan.

Direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto yang menerapkan gaya kepemimpinan berorientasi hubungan

terhadap bawahan diartikan dalam lingkup lembaga pendidikan tinggi menerapkan fungsi penghargaan (reward) dan hukuman (punishment), memperhatikan bentuk hubungan dan sikap terhadap staf pengajar, membantu mendorong untuk peningkatan kinerja staf pengajar, memperhatikan kemajuan kepribadian dan prestasi staf pengajar, kemampuan mengatur suasana kerja, memiliki kepribadian yang kuat, dan memahami kondisi staf pengajar.

Dalam orientasi hubungan terjadi proses memimpin dan memotivasi sehingga makna yang terkandung dari direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto sebagai pemimpin dan motivator sangat menunjang terciptanya kinerja staf pengajar yang optimal.

Indikasi yang terlihat dalam gaya kepemimpinan berorientasi hubungan tersebut, menunjukkan bahwa direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto yang optimal dalam memperhatikan aspek-aspek yang mampu mendorong staf pengajar dalam menjalankan tugasnya akan berdampak pada pencapaian target kerja yang didasarkan pada standar yang sudah ditentukan dan disepakati bersama, dengan kata lain direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto memberikan dorongan kepada staf pengajar untuk lebih meningkatkan kinerjanya, dan staf pengajar itu sendiri dalam melaksanakan tugas membutuhkan dorongan dari direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto untuk meningkatkan kinerjanya tersebut.

Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Staf pengajar

Kompetensi adalah kemampuan yang disyaratkan untuk memangku suatu bidang profesi. Kemampuan yang disyaratkan tersebut yaitu memiliki pengetahuan di bidangnya, keahlian dan kecakapan melaksanakan tugas. Sementara gaya kepemimpinan

ialah orientasi kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya, yaitu berorientasi pada hubungan

Dengan memiliki kompetensi seorang staf pengajar akan lebih mudah melakukan aktivitasnya dan mendorong mereka bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku. Apabila kompetensi mereka terus meningkat maka etos kerja mereka akan meningkat yang pada gilirannya akan mendorong mereka berprestasi secara lebih optimal. Apabila ditunjang dengan gaya kepemimpinan yang lebih berorientasi pada hubungan maka kompetensi jelas akan mendapat acuan dalam menetapkan fungsi-fungsi staf pengajar di kampus. Kompetensi staf pengajar akan memberikan kemudahan bagi dirinya dan mahasiswa dalam melakukan interaksi di kampus yang pada gilirannya akan mendorong masing-masing pihak menjalankan fungsinya.

Berdasarkan uraian di atas diduga terdapat hubungan positif antara kompetensi staf pengajar dengan kinerja staf pengajar. Artinya apabila kompetensi staf pengajar meningkat akan berdampak meningkatnya prestasi kerja mereka.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto dan Kompetensi Staf pengajar dengan Kinerja Staf pengajar

Dengan memperhatikan hubungan antara gaya kepemimpinan direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto dan hubungan antara kompetensi staf pengajar dengan kinerja staf pengajar, di mana diduga bahwa masing-masing terdapat hubungan, maka kedua variabel bebas tersebut berarti sama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja staf pengajar. Meskipun demikian kedua variabel ini belum tentu memberikan kinerja yang optimal. Untuk itu diperlukan hubungan

yang sinergis sehingga gaya kepemimpinan direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto dan dan kompetensi staf pengajar merupakan faktor yang saling mendukung dalam menghasilkan kinerja staf pengajar. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto dan kompetensi staf pengajar belum bersinergi secara optimal, maka kinerja staf pengajar juga belum optimal.

Berdasarkan uraian di atas diduga bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto dan kompetensi staf pengajar berhubungan positif terhadap kinerja staf pengajar. Artinya apabila gaya kepemimpinan direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto dan kompetensi staf pengajar meningkat, maka dengan sendirinya prestasi kerja staf pengajar juga akan meningkat.

Data kinerja staf pengajar

Data kinerja staf pengajar diperoleh melalui kuisioner tentang kinerja staf pengajar dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di kampus. Dari hasil perhitungan diperoleh skor tertinggi yaitu 146 dan skor terendah adalah 110 dengan rentang (range) skor 36, sementara skor rata-rata 127,75 simpangan baku 7,905 dan median 127,5 jumlah kelas interval 6 dan cpanjang interval disesuaikan dengan range = 6. Jumlah kelas interval diperoleh dari rumus $I = 1 + 3,3 \log N$. Nilai maksimum adalah 150 dan minimum 30

Distribusi frekuensi dan grafik histogram data kinerja staf pengajar adalah seperti pada tabel 4 dan gambar 4

Tabel 1. Distribusi frekuensi skor kinerja staf pengajar

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	110 – 115	2	5
2	116 – 121	5	12,5

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
3	122 – 127	13	32,5
4	129 – 133	12	30
5	134 – 139	5	12,5
6	140 - 146	3	7,5
Jumlah		40	100

Data Gaya Kepemimpinan Direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto

Data gaya kepemimpinan direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto adalah orientasi kepemimpinan gaya kepemimpinan direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya, yaitu berorientasi pada hubungan.

Dari hasil perhitungan diperoleh skor tertinggi yaitu 125 dan skor terendah adalah 94 dengan rentang (range) skor 33, sementara skor rata-rata 110,4 simpangan baku 8,123 dan median 110,4. Distribusi frekuensi dan grafik histogram data gaya kepemimpinan direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto adalah pada tabel 5.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Skor Gaya Kepemimpinan

Direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	92 – 97	2	5
2	98 – 103	5	12,5
3	104 – 109	12	30
4	110 – 115	10	25
5	116 – 121	7	17,5
6	112 – 126	4	10
Jumlah		40	100

Data Kompetensi staf pengajar

Data kompetensi staf pengajar adalah data mengenai syarat yang berupa kemampuan staf pengajar dalam memangku suatu tugas yang diberikan baik secara individual maupun secara kolektif guna mendukung pelaksanaan tugasnya sehari-hari

Hasil perhitungan diperoleh skor tertinggi yaitu 124 dan skor terendah

adalah 94 dengan rentang (range) skor 30, sementara skor rata-rata adalah 109,2250 simpangan baku 7,62 dan median 108,5. Distribusi frekuensi dan grafik histogram data kinerja staf pengajar adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Distribusi frekuensi skor kompetensi staf pengajar

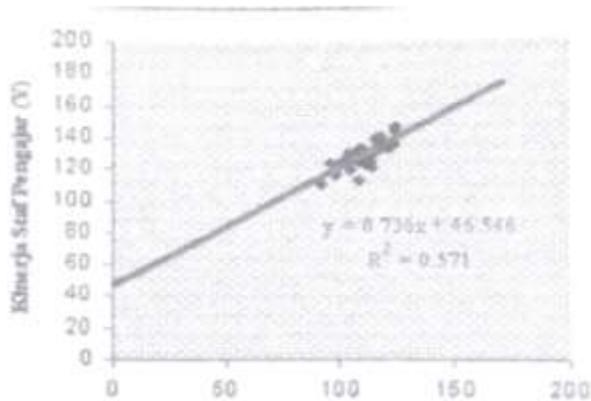
No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	94 – 98	3	7,5
2	99 – 103	6	15
3	104 – 108	11	27,5
4	109 – 113	10	25
5	114 – 118	6	15
6	119 - 124	4	10
Jumlah		40	100

Uji normalitas

Uji normalitas dipergunakan untuk melihat apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Pengujian normalitas menggunakan uji statistik shapiro-wilk. Pengujian normalitas galat taksiran Y atau X dimaksudkan untuk menguji apakah galat taksiran Y atau X atau (Y – Y) berdistribusi normal atau tidak. Ketetapan pengujiannya adalah galat taksiran $H_0 : (Y - Y)$ berdistribusi normal versus $H_1 : (Y - Y)$ tidak berdistribusi normal. Kriteria pengujian yang dilakukan adalah H_0 diterima bila $L_0 < L_t$. Sebaliknya apabila $L_0 > L_t$ maka dalam hal ini H_0 ditolak.

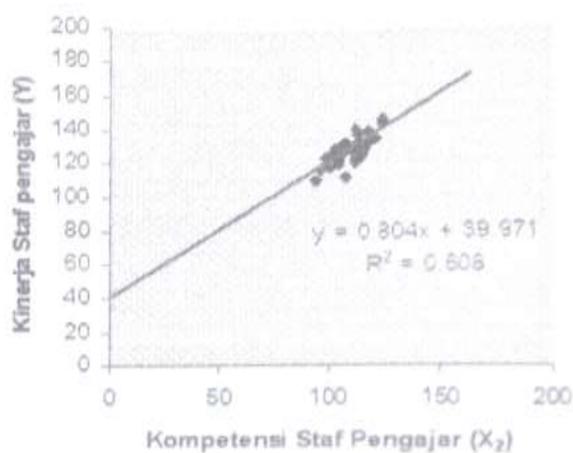
Uji normalitas galat diawali dengan menentukan taksiran regresi Y atas X. Berdasarkan hasil perhitungan regresi Y atas X_1 diperoleh persamaan regresi $Y = 46,546 + 0,736 X_1$ tahap berikutnya membandingkan nilai $L_0 = 0,1252$, sedangkan L_t untuk $n = 40$ diperoleh $0,161^5$. Sesuai dengan kaidah pengambilan keputusan maka hipotesis $0 (H_0)$ diterima hal ini berarti bahwa $(Y - X_1)$ berdasarkan regresi kinerja staf pengajar (Y) atas gaya kepemimpinan direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto (X_1) dengan

persamaan $Y = 46,546 + 0,736 X_1$ berdistribusi normal



Gambar 3 : Regresi linier antara gaya kepemimpinan Direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto dengan kinerja staf pengajar

Berdasarkan hasil perhitungan regresi Y atas X2 diperoleh persamaan regresi $Y = 39,971 + 0,804 X_2$ tahap berikutnya membandingkan nilai $Lo = 0,1252$ sedangkan Lt untuk $n = 40$ diperoleh $0,161^2$. Sesuai dengan kaidah pengambilan keputusan maka hipotesis 0 (H_0) diterima hal ini berarti bahwa $(Y - X_2)$ berdasarkan regresi antara kinerja staf pengajar (Y) atas kompetensi staf pengajar (X_2) dengan persamaan $Y = 39,971 + 0,804 X_2$ berdistribusi normal



Gambar 4. Regresi linier antara kompetensi staf pengajar dengan kinerja staf pengajar

Keseluruhan hasil uji normalitas di atas di rangkum dalam tabel 4 berikut ini

Galat Baku Taksiran	Lo	Lt $\alpha = 0,05$	Keterangan
(Y- X1)	0,1252	0,161	Normal
(Y - X2)	0,1252	0,161	Normal

Uji homogenitas

Uji homogenitas dipergunakan untuk mengetahui galat nilai baku taksiran bersifat homogen atau tidak perhitungan uji homogenitas dilakukan dengan bantuan komputer pengolahan data statistik SPSS. Dari hasil perhitungan statistik non parametrik Chi Square (X^2) untuk varians Y berdasarkan data X_1 menghasilkan $X^2_{hitung} = 12,90$ X^2_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 $df = 22$ diperoleh nilai 33,924 yang berarti nilai H_0 ditolak dengan kata lain bahwa varians bersifat homogen

Sedangkan varians kinerja staf pengajar (Y) berdasarkan data X_2 menghasilkan nilai X_2 hitung = 20,90 X^2_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 $df = 26$ diperoleh nilai 35,172 yang berarti nilai H_0 ditolak dengan kata lain bahwa varian bersifat homogen. Hasil uji homogenitas Y atas X_1 dan Y atas X_2 diatas dapat dirangkum dalam tabel 8

Tabel 5 Rangkuman hasil pengujian homogenitas

No	Nama variabel yang di uji	Harga F		Keterangan
		$X^2 h$	X^2	
1	Y berdasarkan X_1	12,90	33,924	Homogen
2	Y berdasarkan X_2	20,90	35,172	Homogen

1. Hubungan antara gaya kepemimpinan direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto (X_1) dengan kinerja staf pengajar (Y)

Gaya kepemimpinan ialah orientasi kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi

kepemimpinannya, yaitu berorientasi pada hubungan. Gaya kepemimpinan yang kuat mendorong seorang direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto bekerja dengan semangat dan gairah kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan mendorong staf pengajar bekerja dengan penuh dedikasi yang tinggi. Sebaliknya apabila seorang direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto memiliki gaya kepemimpinan yang lemah akan menyebabkan mereka bekerja kurang bergairah dan tidak memiliki dedikasi. Apabila hal ini terus berlanjut maka staf pengajar juga akan bekerja tanpa disertai dengan dedikasi yang tinggi pula.

Setiap direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto harus menyadari bahwa tuntutan tugas mereka adalah meningkatkan kualitas lulusan. Untuk mencapai tuntutan tersebut mereka harus mempersiapkan kepemimpinannya dengan baik. Yaitu memperhatikan hubungan kerja, pemberian penghargaan baik dalam bentuk materi maupun non materi, disamping itu juga perlu adanya hukuman untuk menjaga kedisiplinan staf pengajar

Meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja merupakan salah satu tujuan antara dalam mencapai tujuan pokok. Untuk mencapai efisiensi dan efektifitas kerja maka seorang direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto harus bekerja dengan gaya kepemimpinan yang baik dan berorientasi kepada hubungan. Hal ini akan mendorong direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto untuk selalu di contoh oleh staf pengajar yang pada gilirannya akan mendorong staf bersikap dan bertindak dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Gaya kepemimpinan direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto yang berorientasi pada hubungan berupaya

senantiasa akan memacu hasratnya dalam mencari dan mengembangkan metode-metode baru dalam melakukan aktivitas kerjanya, sehingga dapat diterapkan oleh staf pengajar kepada mahasiswanya. Sebaiknya direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto yang tidak memiliki gaya kepemimpinan berorientasi pada hubungan senantiasa kaku, dogmatis dan sulit mengembangkan diri.

Hal ini dilatarbelakangi oleh kurangnya dorongan kepemimpinan dalam mencari solusi dalam metode-metode baru yang dapat menyelesaikan setiap masalah. Akibatnya sulit bagi direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto dalam menemukan solusi metode baru dalam melakukan aktivitas kerjanya. Kurangnya dalam kepemimpinan direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto akan memberikan dampak kurangnya dedikasi kerja staf pengajar yang pada gilirannya akan menyebabkan kinerja staf pengajar jadi rendah.

Bagi seorang staf pengajar, mereka senantiasa menghadapi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan perkembangan psikologis dan fisiologis pada mahasiswanya. Perkembangan faktor fisiologis dan psikologis tersebut apabila tidak ditanda tangani secara arif, aktif, reaktif, dan kreatif dan penuh dedikasi akan memberikan dampak yang buruk terhadap perkembangan kualitas mahasiswa itu sendiri. Permasalahan yang dihadapi mahasiswa akan mendorong seorang staf pengajar yang memiliki dedikasi senantiasa berusaha mencari solusi dengan strategi yang tepat agar tidak menimbulkan dampak yang kurang baik, mahasiswa maupun lembaga pendidikan.

Kemampuan menemukan pemecahan masalah tersebut akan lahir bila gaya kepemimpinan direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto lebih berorientasi pada hubungan dan dapat

mendorong staf pengajar untuk memiliki dedikasi secara mencari solusi terhadap permasalahan yang dihadapi staf pengajar dan mahasiswa.

Apabila direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto senantiasa memberikan motivasi kepada staf pengajar untuk selalu berbuat dan bertindak dengan penuh rasa tanggungjawab maka staf pengajar merasa terdorong untuk berfikir kreatif maka dampak yang ditimbulkannya akan dapat diminimalis serendah mungkin.

Hal ini akan bertolak belakang pada seorang staf pengajar yang tidak memiliki dedikasi dalam melaksanakan tugasnya, setiap permasalahan yang timbul akan dihadapi dengan kaku dan cenderung bersifat dogmatis, sehingga terkesan staf pengajar yang tidak memiliki dedikasi cenderung menyelesaikan masalah dengan sikap yang kurang bijaksana dan tidak memberi jalan keluar penyelesaian masalah tersebut.

Masalahnya adalah karena gaya kepemimpinan merupakan kondisi psikologis maka keberadaannya tidak terlepas dari kondisi lingkungan eksternal yang ada disekitarnya. Artinya selain lingkungan internal yang ada pada diri seorang direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto maka faktor lingkungan eksternal yang ada di sekitarnya dapat memberikan pengaruh terhadap gaya kepemimpinan. Dengan kata lain gaya kepemimpinan pada seorang direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto dapat distimulir atau dapat ditingkatkan melalui berbagai aktivitas.

Untuk menstimulir peningkatan gaya kepemimpinan direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto juga harus melalui suatu kondisi kejiwaan seorang direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto yang baik pula, mendorong direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto untuk senantiasa meningkatkan hubungannya dengan lingkungan

kerjanya dan terus melakukan upaya peningkatan kualitas dirinya.

Berdasarkan uraian di atas, sangat jelas sekah hubungan positif antara gaya kepemimpinan direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto dengan kinerja staf pengajar. Dengan kata lain, makin kuat gaya kepemimpinan direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto yang lebih berorientasi hubungan maka makin tinggi kinerja staf pengajar.

2. Hubungan Kompetensi dan Kinerja Staf pengajar Akper RSPAD Gatot Soebroto di Jakarta

Kompetensi adalah kemampuan yang disyaratkan untuk memangku suatu bidang profesi. Kemampuan yang disyaratkan tersebut yaitu memiliki pengetahuan di bidangnya, keahlian dan kecakapan melaksanakan tugas. Memiliki pengetahuan di bidangnya berarti bahwa seorang staf pengajar memang menguasai permasalahan, keahlian untuk memberikannya kepada mahasiswa. Hal ini akan mendorong mahasiswa untuk memperoleh pengetahuan yang berasal dari staf pengajar yang menguasai bidang tersebut.

Memiliki keahlian berarti staf pengajar memang mampu mengelola bidang studi dikuasainya. Dan dengan keahliannya tersebut mampu melakukan komunikasi secara lebih efektif dengan mahasiswa. Hal ini akan mendorong mahasiswa menyukai materi yang diajarkan oleh staf pengajar tersebut. Kecakapan melaksanakan tugas mempunyai arti bahwa seorang staf pengajar mampu mengenal dan memahami maksud dan tujuan pengajaran yang akan diberikannya, sehingga dengan memahami maksud tersebut staf pengajar akan lebih mudah memberikan metode yang tepat, disamping itu staf pengajar juga harus memiliki kelebihan mampu mengembangkan keterampilan

pribadinya, hal ini akan mendorong mahasiswa. Karena dari hasil belajar itulah staf pengajar dapat mengetahui sampai sejauh mana keberhasilannya dalam mengajar mahasiswa

Dengan memiliki kompetensi seorang staf pengajar akan lebih mudah melakukan aktivitasnya dan mendorong mereka berkerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku. Apabila kompetensi mereka meningkat maka etos kerja mereka akan meningkat yang pada gilirannya akan mendorong mereka berpretasi secara lebih optimal.

Kompetensi staf pengajar berkaitan dengan keperdulian staf pengajar terhadap perkembangan lingkungan pendidikan. Baik perkembangan lingkungan yang terjadi pada mahasiswa, staf pengajar lainnya maupun hubungan antar kampus dengan lingkungannya, keperdulian staf pengajar terhadap perkembangan lingkungan ini akan memberikan pengaruh terhadap penyelesaian berbagai masalah yang dihadapi. Kompetensi staf pengajar akan menyebabkan penemuan metode baru, menerima dan memberikan informasi secara cepat, tepat dan akurat sehingga setiap persoalan yang timbul dapat diselesaikan dengan baik.

Bagi seorang staf pengajar Akper RSPAD Gatot Soebroto, kompetensi dapat pula berarti upaya pengawasan dalam melakukan aktivitas belajar dan mengajar. Melalui kompetensi staf pengajar, seorang staf pengajar dituntut untuk memiliki inditifikasi dan solusi masalah yang dihadapinya dalam melakukan aktivitas pembelajaran mahasiswa, hasil yang dicapai. Tindakan pengawasan ini pada gilirannya akan membangkitkan semangat dan gairah kerja tinggi dalam menghadapi berbagai persoalan yang dihadapinya. Dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya kontrol yang ketat membuat staf pengajaran harus

memecahkan persoalan dan mencari solusi dengan tepat, arif dan bijaksana.

Kompetensi staf pengajar dapat pula berarti memberikan informasi dan pengetahuan baru kepada mahasiswa sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Seorang staf pengajar harus menyadari bahwa lingkungan kerja, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dapat terjadi setiap saat. Artinya seorang staf pengajar harus siap mengikuti perubahan-perubahan tersebut dan mengetahuinnya haruslah menginformasikannya kepada mahasiswanya dengan baik dan benar.

Staf pengajar yang menerima informasi tersebut juga dituntut untuk kreatif dalam menyikapinya, yaitu dengan memahami dan mempelajari perkembangan-perkembangan tersebut guna mendukung aktivitas pembelajaran.

Berdasarkan uraian di atas, sangat jelas sekali hubungan positif antara Kompetensi staf pengajar dengan kinerja staf pengajar. Dengan kata lain, makin berkompeten staf pengajar pada bi dang tugasnya maka makin tinggi kinerja staf pengajar.

3. Hubungan Gaya kepemimpinan dan Kompetensi staf pengajar dan Kinerja Staf pengajar Akper RSPAD Gatot Soebroto

Gaya kepemimpinan direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto dan kompetensi staf pengajar merupakan dua dari variabel yang berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja staf pengajar dalam aktivitas pembelajam dikampus. Namun demikian, dengan memperhatikan hubungan antara gaya kepemimpinan direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto dan hubungan antara kompetensi staf pengajar dengan kinerja Staf pengajar, dimana masing-masing terdapat hubungan yang positif, maka kedua variabel bebas tersebut berarti sama-sama

memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja Staf pengajar.

Meskipun demikian kedua variabel ini belum tentu memberikan hasil yang optimal untuk dilaksanakan dalam upaya meningkatkan kinerja staf pengajar. Untuk itu diperlukan hubungan yang sinergis kedua faktor ini sehingga kepemimpinan dan kompetensi staf pengajar merupakan faktor yang saling mendukung dalam menghasilkan kinerja staf pengajar. Hal ini berarti apabila kepemimpinan dan kompetensi staf pengajar bersinergi secara optimal, maka kinerja Staf pengajar diharapkan akan mengalami peningkatan dari waktu ke waktu.

Berdasarkan uraian di atas, sangat jelas sekali hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan Kompetensi staf pengajar dengan kinerja staf pengajar Dengan kata lain, bahwa kedua variabel ini memiliki hubungan yang positif dengan kinerja staf pengajar, karena itu diperlukan sinergis kedua variabel ini agar kinerja staf pengajar terus mengalami peningkatan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah diuraikan pada bab pembahasan maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto (X_1) dengan kinerja staf pengajar terhadap tugas staf pengajar Akper RSPAD Gatot Soebroto (Y) yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 46,546 + 0,736 X_1$. Berdasarkan hasil pengujian statistik menghasilkan harga koefisien korelasi (r) sebesar 0,571.
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompetensi staf pengajar (X_2) dengan kinerja staf

pengajar (Y) Akper RSPAD Gatot Soebroto di Jakarta yang ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 39,971 + 0,804 X_2$. Berdasarkan hasil pengujian statistik menghasilkan harga koefisien korelasi (r) sebesar 0,608.

3. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan direktur Akper RSPAD Gatot Soebroto (X_1) dengan disiplin kerja staf pengajar (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja staf pengajar terhadap tugas staf pengajar (Y) Akper RSPAD Gatot Soebroto di Jakarta yang ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 39,609 + 0,243 X_1 + 0,562 X_2$. Berdasarkan analisis statistik menghasilkan harga koefisien korelasi (R) sebesar 0,608.

Daftar Pustaka

- [1] Agus Wakiman. Kinerja Guru Studi Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru Dengan kinerja Guru SD Se Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor, Bogor: Tesis. Tidak dipublikasikan, 2002
- [2] Ahmad S Ruky, Sistem Manajemen Kinerja (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001
- [3] A.Kadir. Hubungan Antara Motivasi dan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru MTs Di Kabupaten Batanghari, Bogor: Tesis. Tidak Dipublikasikan, 2003
- [4] Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, Manajemen Sumberdaya Manusia Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003
- [5] Bagus Rubiyono dan Emi Zulaifah. Psikologi Kepemimpinan, Yogyakarta: Fakultas; Psikologi UGM, 2001

- [6] Davis, Keith dan Newstrom, John W. Perilaku Dalam Organisasi, terjemahan Agus Dharma, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2000
- [7] Indriyo Gito Sudarma & I Nyoman Sudita, Perilaku Organisasi, Yogyakarta: BPFU-UGM, 2000 Marihot Tua Efendi Hariandja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Grasindo, 2002
- [8] Mutiara Pangabean, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta Ghalia Indonesia, 2002
- [9] Mohamad Surya, Psikologi Pembelajaran Dan Pengajaran, Jakarta: CV. Mahaputra Adidaya, 2003.
- [10] Miflah Thoha Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Perilaku Organisasi, Jakarta: Rajawali Press, 2000
- [11] Nana Sudjana, Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2000
- [12] Purbayitno. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru, Bogor: Tidak dipublikasikan, 2002
- [13] Sedarmayanti, Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja (Bandung Mandar maju, 2001
- [14] Siti Aisah. Hubungan Antara Komitmen dan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru MTs Seberang Kota Jambi, Bogor: Tesis. Tidak Dipublikasikan, 2004
- [15] Terry, George R. Prinsip-prinsip Manajemen, terjemahan J. Smith DFM, Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- [16] Udai Pareek, Perilaku Organisasi, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Presindo, 1991 Wirawan. Teori Kepemimpinan, Jakarta: Uhamka, 2003