HUBUNGAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN KEPALA SEKOLAH, DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA GURU

Hamonangan Tambunan
Dosen Jurusan Teknik Elektro FT Unimed

Abstrak: *Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui: 1) hubungan pengambilan keputusan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru, 2) hubungan pengambilan keputusan kepala sekolah dengan kinerja guru, dan 3) hubungan kepuasan kerja dengan kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Labuhan Deli dengan menggunakan metode penelitian korelasi (corelational reseach), dengan tujuan untuk mendeskripsikan tiga hal yaitu: pengambilan keputusan kepala sekolah, kepuasan kerja guru, dan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan: 1) terdapat korelasi yang signifkan antara pengambilan keputusan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,452, 2) terdapat korelasi yang signifikan antara pengambilan keputusan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,427, dan 3) terdapat korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja guru dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,508.*

Kata kunci: Pengambilan Keputusan, Kepuasan Kerja, Kinerja.

Abstract: *The aim of the study is to describe the correlation between: 1) decision made by the principal and teachers work satisfaction, 2) decision made by the principal and teachers performance, and 3) teachers work satisfaction and teachers performance. The study was conducted at SMP Negeri 1 Labuhan Deli as a correlational study. The results show that there is a significant correlation between: 1) decision made by the principal and teachers work satisfaction which was at 0,452, 2) decision made by the principal and teachers performance which was at 0,427, and 3) teachers work satisfaction and teachers performance which was at 0,508.*

Key words: decision making, work satisfaction, performance.

A. PENDAHULUAN

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan pendidikan nasional Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan

Menurut Sardiman (2005:125), guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses pembelajaran, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu,guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahkan dan menuntun peserta didik dalam belajar.

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan "hidup" apabila dilaksanakan oleh guru. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kinerja guru.

Aktivitas atau pekerjaan guru merupakan suatu kolektivitas sehingga dalam setiap penyelesaian rangkaian pekerjaan seorang guru dituntut untuk bekerja sama, saling terkait dan tidak akan melepaskan diri dengan guru lain dalam sekolah tersebut. Dalam sebuah sekolah, yang menjadi perhatian utama adalah bagaimana menciptakan keharmonisan dan keserasian dalam setiap pelaksanaan kegiatan atau aktivitas kerja tersebut. Keharmonisan dan keserasian tersebut dapat tercipta jika sistem kerja dibuat rukun dan kompak sehingga tercipta iklim yang kondusif. Hal ini akan membuat para guru termotivasi untuk bekerja dengan optimal yang pada akhirnya tujuan sekolah dapat terwujud dengan tingkat efisien dan efektivitas yang tinggi.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kepala sekolah dalam mengambil keputusan (*decision making*) untuk menciptakan kepuasan kerja (*job satis faction*) mengelola kinerja (*performance*) guru (tenaga kependidikan) yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa 2004:25). Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Seseorang karyawan cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja tersebut merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003:203).

Kepuasan kerja guru yang tinggi, akan membuat seseorang guru semakin loyal dan semakin termotivasi dalam melakukan proses kegiatan pembelajaran, serta bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting dari itu adalah kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya tujuan pembelajaran yang dikehendaki. Guru yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi-situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

Kepala sekolah SMP Negeri 1 Labuhan Deli sebagai pimpinan tertinggi di sekolah, sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah yang memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus menciptakan kepuasan kerja orang-orang yang bekerja di lingkungan sekolah (warga sekolah) dan harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pengambil keputusan, kepala sekolah SMP Negeri 1 Labuhan Deli harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan warga sekolah, sehingga kepuasan kerja berdampak pada kinerja guru selalu terjaga.

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian tersebut di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui: 1) hubungan pengambilan keputusan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli, 2) hubungan

pengambilan keputusan kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli, dan 3) hubungan kepuasan kerja denga kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja (*performance*) Guru

Menurut Colquitt (2009) kinerja adalah merupakan *individual outcomes* yang dipengaruhi mekanisme (*individual mechanisme*), mekanisme organisasi (*organization mechanisme*), mekanisme kelompok (*group mekasisme*), dan karakteristik individu (*individu caracteristics*)

Sementara menurut Rivai & Basri (2005) kinerja adalah hasl atau tingkat keberhasilan sesorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran serta kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu disepakati bersama

Owen (1987) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil penilaian atas seberapa efektif dan efisien seorang manajer memanfaatkan sumber daya untuk mencapai tujuan dan Gibson (1997) berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Ruky (2001), mengungkapkan tiga fokus pemaknaan kinerja yaitu: 1) *Individual centered*, adalah pemaknaan kinerja yang mengarah pada kualitas personal pegawai, 2) *Job centered*, adalah pemaknaan kinerja yang mengarah pada ujuk kerja dalam bidang atau tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai, 3) *Objective centered*, adalah pemaknaan kinerja yang mengarah pada hasil kerja atau prestasi kerja

Menurut UU RI No. 14 Tahun 2005, guru adalah pendidik yang profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Sebagai tenaga kependidikan, seorang guru haruslah memiliki kualifikasi untuk dapat memangku jabatan fungsional akademik, dengan tugas utamanya mengajar. Guru harus terus menerus diberdayakan, sehingga diharapkan mampu melakukan inovasi sesuai dengan perkembangan dan perubahan yang terjadi. Di samping itu pengembangan dan pembinaan bagi guru harus bersifat ilmiah.

Berdasarkan dari berbagai pendapat tentang kinerja tersebut diatas, maka dapat dikemukakan bahwa kinerja guru adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaannya sesuai dengan mekanisme, standar, kriteria dan norma yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Ini menunjukkan bahwa penekanan kinerja guru adalah untuk mendapatkan hasil yang berorientasi pada efektivitas dan efisiensi untuk mencapai suatu tujuan.

Dengan demikian indikator penelitian kinerja guru adalah hasil atau prestasi dari pelaksanaan pendidikan, pengajaran, penelitian, pengabdian, dan pembimbingan peserta didik.

2. Pengambilan Keputusan (*Decision Making*)

Menurut Stephen P. Robbins (2007), pengambilan keputusan adalah penentuan pilihan di antara dua atau lebih alternatif, sedangkan menurut George R. Terry, pengambilan keputusan adalah pemilihan alternatif perilaku (kelakuan) tertentu dari dua atau lebih alternatif yang ada. Dan menurut Sondang P. Siagian pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling cepat.

Menurut Johannes Supranto (1998), pengambilan keputusan adalah memilih salah satu alternatif terbaik di antara sekian banyaak alternative. Selanjutnya, menurut James A. F. Stoner, pengambilan keputusan adalah proses yang digunakan untuk memilih suatu tindakan sebagai cara pemecahan masalah. Pengambilan keputusan menurutnya

mengandung tiga pengertian, yaitu : (1) ada pilihan atas dasar logika atau pertimbangan, (2) ada beberapa alternatif yang harus dipilih salah satu yang terbaik, dan (3) ada tujuan yang ingin dicapai dan keputusan itu makin mendekatkan pada tujuan tersebut.

Dee Ann Gullies (1996) menjelaskan bahwa pengambilan keputusan merupakan suatu proses kognitif yang tidak tergesa-gesa dan terdiri dari rangkaian tahapan yang dapat dianalisa, diperhalus, dan dipadukan untuk menghasilkan ketepatan serta ketelitian yang lebih besar dalam menyelesaikan masalah dan memulai tindakan.

Menurut Fred Luthans (2006), pengambilan keputusan adalah pemilihan alternatif. Definisi yang sederhana dikemukakan juga oleh Hani Handoko (1997), bahwa pengambilan keputusan adalah kegiatan yang menggambarkan proses melalui serangkaian kegiatan yang dipilih sebagai penyelesaian suatu masalah tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan kepala sekolah merupakan suatu proses pemilihan alternatif terbaik dari beberapa alternatif secara sistematis untuk ditindak lanjuti (digunakan) sebagai cara pemecahan masalah sekolah. Dan yang menjadi indikator pengambilan keputusan kepala sekolah adalah memilih alternatif terbaik, menetapkan tindakan, dan menyelesaikan masalah sekolah.

3. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Menurut Luthans (2008), kepuasan kerja adalah persepsi dari sesorang terhadap segala sesuatu yang dilihat atau ungkapan tentang bagaimana pekerjaan sesorang dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Hal ini merupakan hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya

Sementara menurut Martoyo (2000), kepuasan kerja adalah keadaan emosional sesorang di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh yang bersangkutan. Dan menurut Kreitner dan Knicki (2007) kepuasan kerja adalah dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan

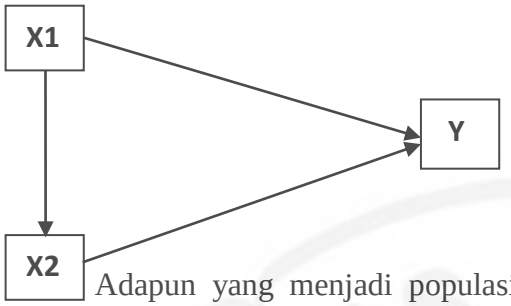
Sthepen P. Robbins (2007) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seorang kariawan terhadap pekerjaanya. Orang yang kepuasan kerjanya tinggi akan bersikap postif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang kecewa terhadap pekerjaannya akan bersikap negatif. Sedangkan menurut Gary Yukl (2005), kepuasan kerja adalah cara sesorang pekerja merasakan pekerjaannya.

Mangkunegara (2005), mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti upah atau pekerjaan yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pekerja lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan, umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan

Berdasarkan dari berbagai pendapat terseebut diatas, maka kepuasan kerja guru adalah pernyataan tercapainya sesuatu harapan yang menimbulkan perasaan senang terhadap pelaksanaan pekerjaan yang diungkapkan dengan imbalan kerja, penghargaan atas pekerjaan, peningkatan karier, suasana kerja, dan dukungan lingkungan kerja. Dan indikator kepuasan kerja guru adalah imbalan kerja, penghargaan atas pekerjaan, peningkatan karier, suasana kerja, dan dukungan teman kerja guru.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Labuhan Deli dengan menggunakan metode penelitian korelasi (*corelational reseach*), dengan tujuan untuk mendeskripsikan dan mencari hubungan antar variabel pengambilan keputusan kepala sekolah, kepuasan kerja guru, dan kinerja guru. Model konstalasi penelitian disajikan seperti pada gambar berikut:



X1 = Decision Making
X2 = Job Satisfaction
Y = Performance

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja dan telah memiliki pengalaman kerja 5 tahun atau lebih di SMP Negeri 1 Labuhan Deli. Guru yang telah memiliki pengalaman kerja 5 tahun atau lebih telah mengalami penyesuaian yang relatif stabil pada pengaruh pengambilan keputusan kepala sekolah, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, Guru yang memiliki pengalaman kerja 5 tahun diharapkan memiliki tingkat komitmen yang tinggi. Populasi dan sampel penelitian berjumlah 30 orang.

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan memberi tanggapan atas pernyataan dari kuesioner. Kuesioner dapat langsung dikumpulkan, setelah selesai diisi oleh responden. Hasil dari kuesioner digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala nilai 1-5.

Untuk pengujian hipotesis dipergunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus Product Moment. Lebih lanjut dilakukan analisis regresi linier, korelasi parsial dan menghitung koefisien determinasi.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data

Dari hasil perhitungan data setiap variabel penelitian diperoleh harga-harga sebagai berikut: skor tertinggi, skor terendah, rentang *(range)*, skor rata-rata *(mean)*, median *(Me)*, modus *(Mo)*, standard deviasi *(SD)*, dan varians (*Var*) untuk setiap variabel penelitian. Harga-harga deskripsi data tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 :

Tabel 1. Ringkasan Deskripsi Data Setiap Variabel

Statistik Dasar	X_1	X_2	Y
n	30	30	30
Nilai tertinggi	89	79	90
Nilai Terendah	30	26	28
Mean	61,84	53,22	56,32
Median	61,32	53,19	59,58
Modus	60,50	52,77	59,50
Simpangan baku	14,33	11,67	11,55
Varians	205,28	136,12	133,41

Pengujian normalitas data untuk masing-masing data penelitian digunakan uji Normalitas Galat Taksiran. Untuk menarik kesimpulan apakah galat taksiran Y atas variabel X_1 dan X_2 berdistribusi normal atau tidak, dilakukan dengan uji Liliefors. Ringkasan hasil pengujian normalitas galat taksiran Y atas variabel X_1 dan X_2 berdistribusi normal dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

Galat Taksiran	n	L_{hitung}	L_{tabel}	Keterangan
X_1	30	0,110	0,125	Normal
X_2	30	0,079		

Analisis korelasi dihitung berdasarkan rumus *Product Moment*, kemudian dilanjutkan dengan Uji-t untuk membuktikan keberartian hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Besarnya koefisien korelasi antar variabel dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Korelasi Antar Variabel

Variabel	X_1	X_2	Y
X_1	1,00	0,452	0,427
X_2		1,00	0,508
Y			1,00

Korelasi antara pengambilan keputusan kepala sekolah (X1) terhadap kepuasan kerja guru (X2) adalah 0,452, hasil ini memberikan bahwa tinggi rendahnya variabel X2 sebesar 45,2% dengan kata lain besarnya kontribusi variabel X1 terhadap X2 adalah 45,2%, maka pengambilan keputusan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan

Korelasi antara pengambilan keputusan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) adalah 0,427, hasil ini memberikan bahwa tinggi rendahnya variabel Y sebesar 42,7% dengan kata lain besarnya kontribusi variabel X1 terhadap Y adalah 42,7,2%, maka pengambilan keputusan kepala sekolah terhadap kinerja guru mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan

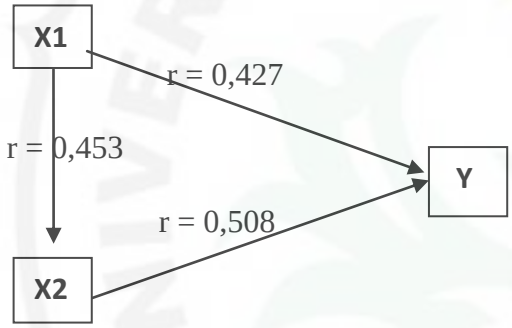
Korelasi antara kepuasan kerja guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah 0,508, hasil ini memberikan bahwa tinggi rendahnya variabel Y sebesar 50,8% dengan kata lain besarnya kontribusi variabel X2 terhadap Y adalah 50,82%, maka kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan,

Korelasi parsial bermaksud bertujuan untuk melihat hubungan murni antara satu variabel bebas dengan variabel terikat bila variabel bebas lainnya dikontrol. Adapun hasil analisis korelasi parsial dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Ringkasan Analisis Korelasi Parsial

Korelasi	Koef. Korelasi Parsial	Harga t_{hitung}	Harga t_{tabel} (5%)
$r_{y.1,2}$	0,36	2,58	2,02
$r_{y.2,1}$	0,45	9,75	

Berdasarkan data perhitungan korelasi antara pengambilan keputusan kepala sekolah (X1) terhadap kepuasan kerja guru (X2), antara pengambilan keputusan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y), dan kepuasan kerja guru (X2) terhadap kinerja kepala sekolah (Y) dapat digambarka sebagai berikut :



E. PENUTUP

Berdasarkan data penelitian dan analisis statistik yang telah dikemukakan di aatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : 1) Korelasi antara pengambilan keputusan kepala sekolah (X1) terhadap kepuasan kerja guru (X2) didapat r-hitung = 0,452 dan r-tabel = 0,361, sehingga r-hitung lebih besar dari r-tabel, maka pengambilan keputusan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, 2) Korelasi antara pengambilan keputusan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) didapat r-hitung = 0,427 dan r-tabel = 0,361, sehingga r-hitung lebih besar dari r-tabel, maka pengambilan keputusan kepala sekolah terhadap kinerja guru mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, 3) Korelasi antara kepuasan kerja guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) didapat r-hitung = 0,508 dan r-tabel = 0,361, sehingga r-hitung lebih besar dari r-tabel, maka kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan

Berdasarkan simpulan yang telah diungkapkan di atas maka disarankan agar : 1) Pengambilan keputusan kepala sekolah semakin ditingkatkan agar kepuasan kerja guru semakin bertambah untuk melakukan tugas keprofesionalannya, 2) Pengambilan keputusan kepala sekolah dipertahankan dan ditingkatkan, sehingga kinerja guru semakin meningkat untuk mencapai tujuan pembelajaran peserta didik, dan 3) Kepuasan kerja guru dipertahankan di masa mendatang, karena kepuasan kerja guru dapat membuat kinerja guru semakin meningkat

DAFTAR PUSTAKA

Colquit, Le Pine, Wesson. 2009. *Organisasi Behavior*. New York : Mc Graw Hill

Fuad, Mas'ud, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson James L. 1997. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga

Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Luthans Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi

Newstrom Jhon W. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga

Robbin Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Siagian, P.S., 1997, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung

Siagian, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sudjana. 2001. *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito

Sugiono. 2007. *Metode Penelitian*. Jakarta : Alfabeta

Supranto Johnnes. 1998. *Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta : Rineka Cipta

Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Kencana

UU RI No. 14 Tahun 2005. *Guru dan Dosen*. Jakarta : Ciputat Pres

Yukl Gary. 2001. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta Indeks

UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY