

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di Mam 10

Palirangan Payaman Solokuro Lamongan

Warsido^{1*}, Indrayani Nur Anggraini^{2*}

¹ Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran Lamongan, 62291, Jawa Timur, Indonesia.

² Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran Lamongan, 62291, Jawa Timur, Indonesia.

Abstract

Pendahuluan: Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplantif yang teruji tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kinerja guru. Pengalaman kerja terhadap kinerja guru pada MAM 10 Palirangan Payaman Solokuro Lamongan **Metode:** Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di perguruan Muhammadiyah Palirangan Solokuro Lamongan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 guru. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Guru

Article Info

Affiliation:

Program Studi Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Muhammadiyah Paciran,
Lamongan, Jawa Timur,
Indonesia.

*Correspondence:

E-mail address:

warsido865@gmail.com,

Article History:

Received: 10 Juni 2016

Accepted: 25 April 2017

1. Pendahuluan

Pendidikan bagi bangsa yang sedang membangun seperti bangsa Indonesia saat ini merupakan kebutuhan mutlak yang harus dikembangkan sejalan dengan tuntutan pembangunan secara tahap demi tahap. Pendidikan yang dikelola dengan tertib, teratur, dan efisien dapat menghasilkan sesuatu yang mampu mempercepat jalannya proses pembudayaan bangsa yang berdasarkan pokok pada penciptaan kesejahteraan umum dan pencerdasan kehidupan bangsa kita, sesuai tujuan dari pendidikan nasional itu sendiri.

Kepemimpinan seorang pemimpin (kepala sekolah) akan mampu membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin (kepala sekolah) dalam memimpin suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja daripada guru itu.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Definisi Kepemimpinan

Sebagaimana telah diketahui, bahwa suatu organisasi tidak mungkin lepas dari keberadaan seorang pemimpin. Seorang pemimpin dalam organisasi memegang peran yang sangat penting supaya organisasi dapat berkembang dan kegiatan yang dilaksanakan lebih terarah, sehingga pencapaian tujuan dapat diwujudkan. Kata “Kepemimpinan” sebagai terjemahan dari bahasa Inggris “*leadership*” sering didengar dalam kehidupan sehari-hari, sehingga tidak sedikit para praktisi mencoba mempelajarinya dan mengupasnya. Kepemimpinan berasal dari kata “*to lead*” yang berarti memimpin atau menunjukkan sedangkan “*leader*” adalah pemimpin atau orang yang menunjukkan jalan, dan dapat pula berarti mengepalai suatu pekerjaan. Jadi kepemimpinan adalah hal yang berhubungan dengan tuntunan, bimbingan, menyalurkan jalan untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan.

2.2 Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah seorang pemimpin merupakan hal yang ikut menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dan penerapan gaya kepemimpinan antara satu organisasi dengan organisasi lain organisasi, sehingga dalam penerapannya gaya kepemimpinan ini akan meningkatkan kinerja para anggota organisasi.

2.2.1 Jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan partisipasi (*The Participative Leader*) Seorang pemimpin yang partisipatif menjalankan kepemimpinannya melalui konsultasi.

2.2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

- 1) Tingkat komunikasi pimpinan dan bawahan
- 2) Tingkat kesediaan atasan untuk mendorong bawahan dalam mengeluarkan ide dan saran

2.3 Tinjauan tentang pendidikan

Menurut Ranupandojo (2001:89) pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan umum karyawan termasuk didalamnya adalah peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk menyelesaikan masalah-masalah untuk mencapai tujuan.

2.4 Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kkerja atau penilaian prestasi kerja dilakukan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajer Sumber Daya Manusia (SDM) yang lain, seperti perencanaan SDM, penarikan dan seleksi, pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karier program-program kompensasi, promosi, demosi, pension, dan pemecatan.

Indikator Penilaian Kinerja

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2003:25-236) pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah:

- 1) Kesetiaan
- 2) Prestasi Kerja
- 3) Tanggung jawab

2.5 Kerangka Pemikiran

Gaya kepemimpinan pada hakekatnya adalah salah satu aspek manajerial dalam suatu organisasi. Pada sisi implementasi manajerial, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada tujuan tertentu.

Untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi. Maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran adalah berupa skema atau gambar arah pemikiran yang menunjukkan hubungan antara masing-masing variabel yang akan dibahas.



- 1) Variabel Terikat (*dependen variabel*) yaitu variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja guru yang selanjutnya dalam peneletian ini disebut sebagai (Y)

2) Variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam hal ini adalah gaya kepemimpinan (X).

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap penelitian yang kebenarannya harus di uji secara empiris dengan melalui berbagai pengujian. Menurut Suharsimi Arikunto (2002:62) menyatakan bahwa hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

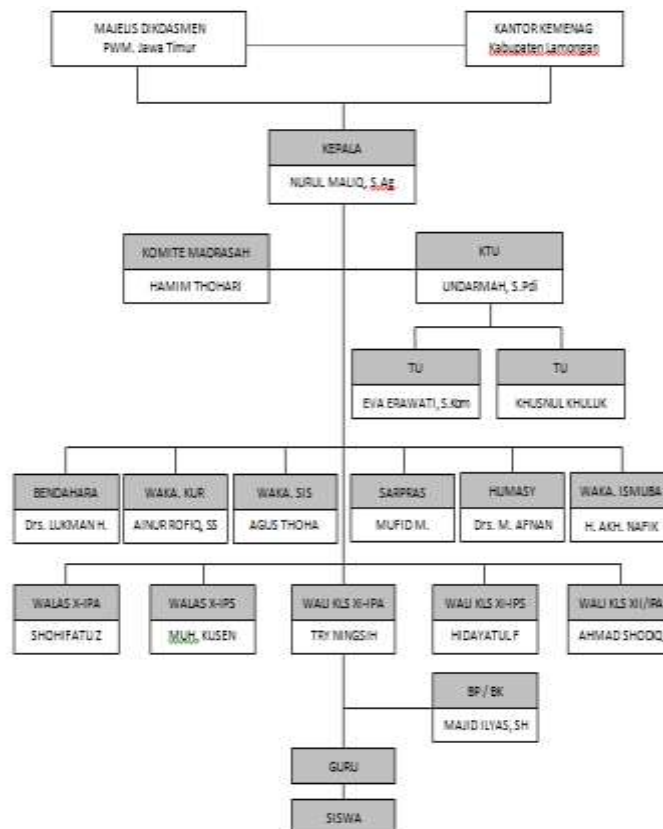
H1. Ada pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.

4. Analisis Dan Pembahasan

4.1 Sejarah Singkat Perguruan

Perguruan MAM 10 Palirangan Payaman Solokuro Lamongan berdiri pada tanggal 18 Juli 1988 dengan Nomor Statistik Madrasah 31235240066, Nomor Induk Sekolah 310510, nomor pokok Sekolah Nasional 20580797, Perguruan ini bertempat pada kompleks Balai Kesehatan Muhammadiyah No.80 Palirangan, kepemilikan perguruan ini adalah milik yayasan.

Struktur Organisasi



Keadaan Siswa

Siswa merupakan unsur pokok dalam proses pembelajaran, tanpa adanya siswa, kegiatan belajar- mengajar tidak akan terlaksana. Siswa merupakan subjek yang akan menerima transfer ilmu dari guru, sehingga ia akan semakin berkembang potensinya. Tercatat dari distribusi belajar Tahun Pelajaran 2017/2018, keadaan siswa di MAM 10 Palirangan Payaman Solokuro Lamongan.

Tabel 4.1. Rincian Jumlah Siswa Tiga Tahun Terakhir

No	Kelas	Jumlah Siswa / Tahun Pelajaran			Keterangan
		2016/2017	2017/2018	2018/2019	
1	X	17	33	32	
2	XI	28	17	34	
3	XII	35	28	17	
	Jumlah	80	78	81	

Keadaan Guru

Dalam lingkup pendidikan, guru dan karyawan merupakan bagian yang sangat penting, karena keduanya memiliki tanggung jawab penuh dalam proses pendidikan di sekolah. Guru di MAM 10 Palirangan Payaman Solokuro Lamongan bertugas sebagai sumber utama dalam belajar agar pembelajaran berlangsung efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan. Dalam hal ini guru bertanggung jawab kepada sekolah sedangkan karyawan bertugas dalam administrasi sekolah.

Visi dan Misi Perguruan

Berikut ini adalah visi dan misi dalam perguruan MAM 10 Palirangan Payaman Solokuro Lamongan yaitu:

1. Visi madrasah

Terwujudnya MA. Muhammadiyah-10 yang Islami, berwawasan luas, dan berorientasi masa depan

2. Misi Madrasah

a. Membentuk insan yang berkepribadian muslim, beriman, berilmu, berakhlakul karimah dan amanah

b. berdedikasi tinggi

c. Meningkatkan profesionalisme dalam mewujudkan madrasah yang berkualitas

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden Perguruan MAM 10 Palirangan Payaman Solokuro Lamongan yang diteliti dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan di perguruan MAM 10 Palirangan Payaman Solokuro Lamongan.

Jenis Kelamin Responden

Pengelompokan jenis kelamin terdiri dari (L) dan Perempuan (P), dari 35 yang mengisi kuesioner didapatkan hasil sebagai berikut;

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki (L)	26	74%
Perempuan (P)	9	26%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data yang diolah

Tabel di atas menghasilkan bahwa karyawan/guru yang bekerja di Perguruan MAM 10 Palirangan Payaman Solokuro Lamongan lebih banyak laki-laki.

Usia Responden

Pengelompokan responden berdasarkan usia dibagi menjadi 4 kelas, data yang berasal dari 35 responden dihasilkan data sebagai berikut;

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Usia Responden

No	Interval Kelas	Frekuensi	%
1	<24	3	9%
2	25 – 40	8	23%
3	41 -50	20	57%
4	51 – 70	4	11%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data yang diolah

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan/guru berusia 41-50 tahun, dengan presentase mencapai 57% dari total karyawan.

Tingkat Pendidikan Responden

Pengelompokan responden berdasarkan tingkat pendidikan dibagi menjadi 3 kelompok. Dari 35 responden yang mengisi kuesioner didapatkan hasil sebagai berikut;

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	% kumulatif
SMA/SMK	1	3%
S1	26	74%
S2	8	23%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data yang di olah

4.3 Analisis Data

Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini melihat nilai korelasi, apabila nilai korelasi item lebih besar dari r table maka item pertanyaan adalah valid. Hasil angket dari responden kemudian diolah dengan program SPSS 19.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Variabel X

Tabel 4.5

Item	r hitung	r tabel	keterangan
P1	0,788	0,3338	valid
P2	0,913	0,338	valid
P3	0,455	0,3388	valid
P4	0,787	0,3338	valid

Sumber: Data yang di olah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa masing-masing item yang menyusun kuesioner gaya kepemimpinan memiliki r hitung lebih r tabel ($r_{hitung} > 0,3338$), yang berarti masing-masing item dari variabel gaya kepemimpinan adalah valid. Dengan demikian syarat validitas dari alat ukur terpenuhi.

Variabel Y

Tabel 4.6

Item	r hitung	R tabel	keterangan
P1	0,486	0,3338	Valid
P2	0,884	0,3338	Valid
P3	0,551	0,3338	Valid
P4	0,543	0,3338	Valid
P5	0,667	0,3338	Valid

Sumber: Data yang di olah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa masing-masing item yang menyusun kuesioner kinerja guru memiliki r hitung lebih dari r tabel (r hitung $> 0,3338$), yang berarti masing-masing item dari variabel kinerja guru adalah valid. Dengan demikian syarat validitas dari alat ukur terpenuhi.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas dari Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil uji reabilitas

Variabel	N	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya kepemimpinan	35	0,729	0,6	Realibel
Kinerja guru	35	0,614	0,6	Realiabel

Sumber: Data yang di olah

Berdasarkan tabel 4.3 di atas diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) dan kinerja guru (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih tinggi dari 0,6, maka dikatakan reliable.

Uji Asumsi klasik

Uji Normalitas

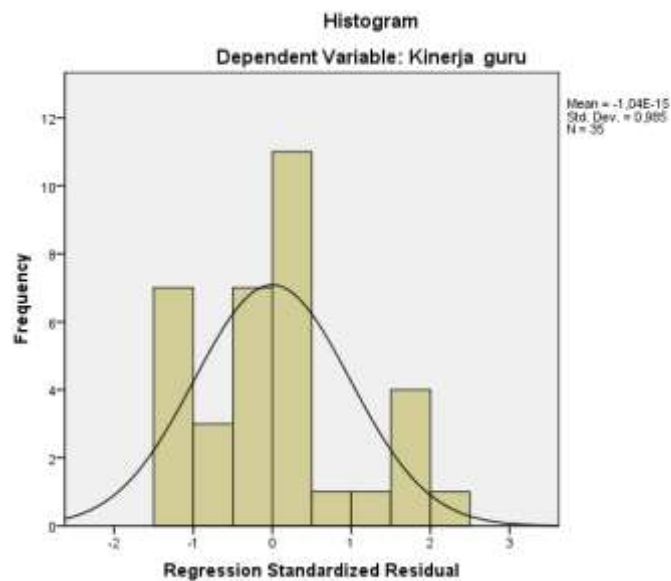
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi. Seperti yang diketahui bahwa uji T dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan teknik test of normality. Berdasarkan hasil output SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.8

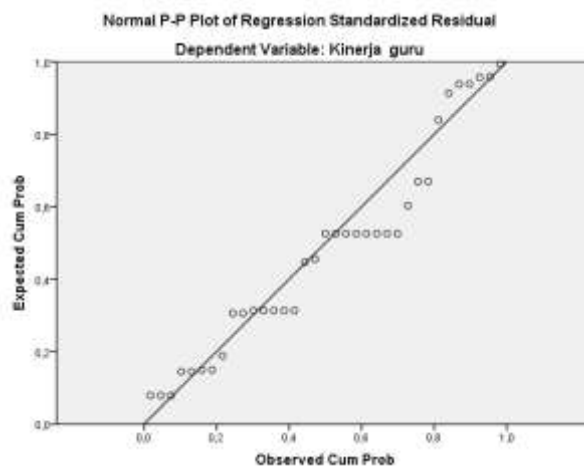
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,06484705
Most Extreme Differences	Absolute	,188
	Positive	,188
	Negative	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		1,114

Asymp. Sig. (2-tailed)	,167
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
Sumber: Data yang di olah	

Berdasarkan Tabel besarnya nilai *Asymp. Sig* (2 tailed) adalah 0,167 dan diatas nilai signifikan (0,005), maka variabel residual berdistribusi normal. Hasil ini sesuai dengan hasil uji normalitas analisis grafik sebelumnya yang menyatakan bahwa data berdistribusi normal.



Sumber: Data yang di olah



Sumber: data yang di olah

Uji multikolinieritas

Uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas.

Tabel 4.9

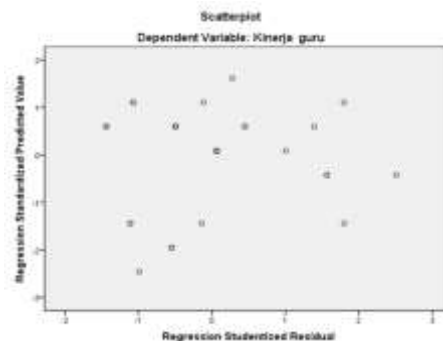
Coefficients ^a						
Model		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)		5,581	,000		
	gaya kepemimpinan	,739	6,303	,000	1,000	1,000

Sumber: Data yang di olah

Pada tabel di atas menunjukkan tidak ada variabel yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1 dan nilai VIF juga menunjukkan tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel-independen dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan ke periode lain. Data yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu seperti titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas



Analisis regresi linear sederhana

Model statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis digunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi digunakan untuk mencari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.10

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	8,405	1,506
	gaya kepemimpinan	,595	,094

Sumber: Data yang di olah

Persamaan regresi linier sederhana di atas dapat di artikan bahwa. Konstanta sebesar 8,405 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan (0), maka rata-rata kinerja guru adalah sebesar 8,405

Koefisien Determinan

Uji koefisien determinasi adalah uji yang digunakan untuk mengetahui besaran dalam persen pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.11

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,546	,533	1,08086
a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan b. Dependent Variable: Kinerja guru Sumber: Data yang di olah				

Berdasarkan tabel 4.7 model summary di atas diketahui bahwa nilai korelasi R adalah 0,739. Hal ini mengidentifikasi bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah kuat. Nilai R *square* 0.546, yang mengandung arti bahwa 54,6% variasi besarnya kinerja guru bisa dijelaskan oleh variasi gaya kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan sisanya 45.4% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Nilai standar *error off the estimate* (SEE) sebesar

1,08086, hal ini mengidentifikasi bahwa model yang digunakan untuk memprediksi kinerja guru semakin tepat.

Uji t

Dalam uji T ini digunakan untuk mengetahui apakah nilai koefisien regresi secara statistik berpengaruh terhadap variabel Y.

Model		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)		5,581	,000		
	gaya kepemimpinan	,739	6,303	,000	1,000	1,000

Sumber: Data yang di olah

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui nilai koefisien regresi dari variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah 0,739 mempunyai t hitung sebesar 6,303 lebih besar dari t table 1,692 dengan probabilitas (sig) 0,000. Nilai probabilitas (sig) ini lebih kecil dari (0.00 < 0,05), sehingga variabel gaya kepemimpinan transaksional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan arah koefisien yang positif. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di MAM 10 Palirangan Payaman Solokuro Lamongan”

Uji F

Uji F seringkali juga dinamakan dengan *analysis of variance*. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46,419	1	46,419	39,733	,000 ^a
	Residual	38,553	33	1,168		
	Total	84,971	34			

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan tabel 4,9 anova tampak bahwa nilai F hitung sebesar 39,733 mempunyai probabilitas (sig) 0,000. Nilai probabilitas (sig) ini lebih kecil dari nilai ($0,000 < 0,05$), hal ini berarti bahwa ada pengaruh ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan uji hipotesis didapatkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dengan arah koefisien yang positif. Hal ini dilihat dari nilai koefisien regresi 0,595 dengan probabilitas x ($0,000 < 0,05$), dengan besaran pengaruh sebesar 54.6% Semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah maka akan menaikkan kinerja guru.

Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai pemimpin pendidikan, yaitu memimpin staff (guru-guru, dan pegawai lainnya), membina kerjasama yang harmonis antar anggota staf sehingga dapat membangkitkan semangat kerja, motivasi kerja bagi staf yang di pimpin serta menciptakan suasana yang kondusif. Kepemimpinan yang bagus, kerjasama yang harmonis serta suasana yang kondusif menjamin staf menjadi senang untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Disamping itu kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci proses pemberdayaan kegiatan pendidikan di sekolah.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh peneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru, dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MAM 10 Palirangan Payaman Solokuro Lamongan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai sig $0,002 < 0,05$. Selain itu dapat melihat t, yaitu nilai t hitung sebesar 6,303 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t table sebesar 1,692. Adapun besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di MAM 10 Palirangan Payaman Solokuro Lamongan adalah sebesar 0,546. Sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang bukan menjadi focus pembahasan dalam penelitian ini.

6. Implikasi Dan Keterbatasan Penelitian

Implikasi Teoritis

- 1) Dengan iklim sekolah yang kondusif, dimana hubungan antar warga sekolah terjalin dengan harmonis, seorang kepala sekolah dapat melaksanakan fungsi sebagai pemimpin dengan mengandalkan situasi organisasi dan berorientasi pada para guru sebagai bawahan.
- 2) Kepala sekolah dapat melakukan strategi untuk mengarahkan guru, memberi perintah, mendorong guru untuk berprestasi, dan mengikut sertakan guru dalam mengambil keputusan.
- 3) Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah perilaku yang ditunjukkan kepala sekolah dalam usahanya untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan

guru dengan melakukan pendekatan sesuai situasi tertentu dan tingkat kematangan (kedewasaan) para bawahan yang di pimpin.

- 4) Kegiatan belajar mengajar yang efektif akan tercapai jika guru punya komitmen pada tugas, menguasai dan mengembangkan metode pembelajaran, bertanggung jawab pada siswa, disiplin dalam bertugas, memotivasi siswa, obyektif dalam membimbing siswa, dan berpikir sistematis.

Implikasi Praktis

- 1) Kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu melalui kecakapan dan ketrampilan sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.
- 2) Kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu melalui kecakapan dan ketrampilan sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Keterbatasan Penelitian

Selama proses penelitian berlangsung, peneliti menemukan beberapa keterbatasan yang menyebabkan penelitian ini memiliki kekurangan-kekurangan tersebut antara lain.

- 1) Kesibukan kepala sekolah termasuk salah satu kendala bagi peneliti untuk menemuinya dalam meminta izin penelitian dan meminta data-data sekolah yang diperlukan peneliti untuk melengkapi penelitiannya.
- 2) Waktu yang terbatas untuk penelitian sehingga keakuratan data dalam penyusunan masih kurang baik.
- 3) Penelitian ini hanya terbatas satu tempat, yaitu Perguruan MAM 10 Palirangan Payaman Solokuro Lamongan. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan karyawan wilayah lain untuk diteliti agar hasil penelitian dapat mewakili sebagai pembanding.
- 4) Dalam mengolah data SPSS 19.0 peneliti masih mengalami kesusahan.

Daftar Pustaka

Sumber Literatur:

- Alwi, Syafarudin. (2001). *MSDM*. Yogyakarta: BPFE
- Alwi, Syafaruddin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: BPFE
- Arep,Ishak., Tanjung, Hendri. (2004). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Arikunto Suharsimi. (2002). *Manajemen peneltian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.Semarang: BP Universitas

Diponegoro. Semarang.

- Handoko, H. (1998). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPF
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen personalialia dan sumberdaya manusia*. Yogyakarta: BPF
- Hariandja. Marihot T.E. (2002). *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan. H. Malayu S.P. (2005). *Organisasi dan motivasi Dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husaini Usman. (2011). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartini, kartono. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan Abnormal*. Jakarta: PT. Raja Grasindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. Jackson, John H. (Peng.bers.) Sadeli, Jimmy (penterj); Hie Bayu Prawira (penterj. bers.). (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. (2001). *Perencanaan sumber daya manusia untuk organisasi profit yang komperatif*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Prawirosentono, Suyadi. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF
- Ranupandojo, Heidrachman Husnan, Suad. (1986). *Manajemen personalialia*. Yogyakarta: BPF
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Seti.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2003). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2004). *Metodologi penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Singarimbun, Masri., Sofyan Effendi. (1989). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakam Kedelapan. Bandung: CV Alfabeta.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajmen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta : BPF
- Terry, George R. (2001). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo persada
- Tri Murwaningsih. (2005). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Surakarta: UNS Press.