

# ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEDISIPLINAN KERJA GURU PADA SEKOLAH BINAAN

Oleh :  
Mohamad Jais

Pengawas Dinas Pendidikan Kabupaten Jember

**Abstract.** Starting from the assumption that teachers work achievements SMP Negeri 5 Tanggul Jember, in performing their duties as teachers is influenced by various factors such as teachers' welfare factor, factor sanctions for teachers and exemplary leadership factor. Thus the work performance of teachers in the SMP Negeri 5 Tanggul Jember is influenced by three factors. This study used survey methods, questionnaires and methods of documentation from 20 respondents. The variables analyzed is two dimensional ie welfare factors, threat / sanctions as well as exemplary leadership which is used as independent variables and job performance used as dependent variables. The results showed Pearson Correlation significance value less than 0.05, mean welfare, sanctions, and exemplary leadership individually affect performance. Results Statistical Analysis Regression obtained value  $F = 298.827$  with the significance of 000, then the decision to reject  $H_0$  means that the model has significant or independent variables jointly have a significant effect on the dependent variable.

Keywords: Factor Analysis, Work Discipline.

## PENDAHULUAN

Untuk mempersiapkan peserta didik yang mampu memahami dan mengamalkan ilmu yang diterima, maka diperlukan guru yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Tuntutan disiplin guru mata pelajaran, mutlak dibutuhkan dalam rangka memenuhi tuntutan output yang optimal sesuai amanat Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003.

Namun dalam realitasnya masih banyak guru yang tidak menyadari apa sebenarnya yang dimaksud disiplin kerja tersebut. Kenyataan di SMP Negeri 5 Tanggul Jember sebagian guru mengatakan bahwa kedisiplinan adalah apabila guru tersebut jarang absen dan datang serta pulang tepat pada waktunya. Pada hal hakikat kedisiplinan mempunyai makna yang lebih luas, yaitu merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari lembaga/instansi baik yang tertulis maupun tidak. Sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan, maka tentunya banyak faktor yang ikut menentukan kedisiplinan tersebut. Faktor penunjang terciptanya kedisiplinan kerja, antara lain: 1) kesejahteraan, 2) ancaman, 3) ketegasan, 4) tujuan dan kemampuan, dan 5) keteladanan pimpinan.

Faktor-faktor penunjang kedisiplinan yang dikemukakan di atas mungkin akan mempunyai pengaruh yang berbeda pada lembaga/organisasi/instansi yang berlainan, baik lembaga/organisasi/instansi pemerintahan maupun swasta. SMP Negeri 5 Tanggul sebagai sekolah binaan penulis ditemukan kedisiplinan kerja guru masih belum maksimal. Ada guru yang tahu hakikat disiplin dan ada guru yang masih kurang paham mengenai hal disiplin. Karena itu dibutuhkan peran pengawas guna membantu mereka menjelaskan dan memperbaiki kekeliruan yang dilakukan para guru mata pelajaran.

Untuk membantu dan menyadarkan agar para guru mengetahui hakikat faktor kedisiplinan tersebut tentunya memerlukan suatu penelitian yang lebih dalam. Penelitian yang dirancang harus dalam konteks untuk memberikan gambaran kemungkinan membangun kedisiplinan kerja guru. Pada penelitian ini penulis mengupayakan mengungkap potensi-potensi yang memungkinkan kearah itu. Juga kemungkinan yang bisa menjadi hambatan membangun kedisiplinan kerja guru tersebut. Namun sebelum kearah itu, yang paling pertama diungkapkan adalah bagaimana membangun sikap kerjasama dari guru itu terhadap penelitian ini. Sebab dengan kerja sama dan sikap terbuka menjadi hal yang penting.

Sehubungan dengan uraian di atas, maka dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui lebih jauh pengaruh faktor kedisiplinan tersebut dalam menunjang kinerja para guru di SMP Negeri 5 Tanggul Jember, dengan mengangkat sebuah judul : “Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Guru SMP Negeri 5 Tanggul Jember”.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah faktor kesejahteraan, ancaman, ketegasan, tujuan dan kemampuan, dan teladan pimpinan dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja guru SMP Negeri 5 Tanggul Jember?
2. Di antar faktor tersebut, manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kedisiplinan kerja guru SMP Negeri 5 Tanggul Jember?

Pelaksanaan penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kesejahteraan, ancaman, ketegasan, tujuan dan kemampuan, dan teladan pimpinan secara bersama-sama terhadap kedisiplinan kerja guru SMP Negeri 5 Tanggul Jember.
2. Untuk mengetahui faktor yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kedisiplinan kerja guru SMP Negeri 5 Tanggul Jember.

Sehubungan dengan tujuan yang ditetapkan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Dapat dijadikan sebagai pedoman bagi unsur pimpinan lembaga/organisasi, khususnya pada obyek penelitian dalam rangka mengelola dan meningkatkan kedisiplinan kerja gurunya.
2. Menambah khasanah kepustakaan, khususnya bagi mereka yang ingin menekuni manajemen sumber daya manusia dalam aspek faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja.
3. Sebagai bahan kajian ulang bagi yang berkeinginan untuk mengadakan penelitian lanjut yang berhubungan dengan kedisiplinan kerja guru.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Moenir dalam Hartanto (1987:213) mengartikan bahwa: “Disiplin adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat”. Sedangkan menurut Handoko (1994:208). “Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dalam hal ini ada 2 tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif.

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah, dengan sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan.

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman yang disebut tindakan pendisiplinan.

### **Faktor Penunjang Kedisiplinan Kerja**

Hasibuan (1994:213-214) mengatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya adalah: 1) tujuan dan kemampuan, 2) teladan pimpinan, 3) balas jasa, 4) keadilan, 5) waskat, 6) Sanksi hukuman, 7) ketegasan, 8) hubungan kemanusiaan

Kedelapan faktor dapat dijelaskan secara singkat sebagai berikut :

Tujuan dan kemampuan. Tujuan yang akan dicapai harus ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Artinya bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk melaksanakannya. Suatu beban pekerjaan yang diberikan haruslah sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan.

Teladan pimpinan. Dalam hal ini pimpinan menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh bawahannya. Karena itu dia harus berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan dan perbuatannya. Dengan demikian kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Oleh sebab itu seorang pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan yang baik dari bawahannya jika dia sendiri kurang berdisiplin.

Balas jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan akan pekerjaannya semakin baik, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena itu sedemikian tinggi balas jasa (gaji) maka semakin baik kedisiplinan karyawan/pegawai. Sebaliknya bila balas jasa kecil, maka tidak mustahil kedisiplinan karyawan akan rendah, karena karyawan akan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

Keadilan. Keadilan yang dimaksudkan di sini adalah keadilan dalam pemberian balas jasa dan pemberian hukuman. Dengan demikian akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Karena itu setiap pemimpin harus senantiasa berlaku adil bagi setiap bawahannya.

Waskat. Waskat merupakan suatu tindakan nyata yang akhir-akhir ini dianggap paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan/pegawai baik dalam lembaga swasta dan terlebih-lebih lagi dalam instansi pemerintah. Dalam hal ini atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat ini nampaknya telah berdampak baik terhadap organisasi di mana karyawan bekerja, karena sebagian karyawan menganggap bahwa dengan waskat tersebut mereka merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan-pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

Sanksi hukuman. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan/pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan/instansi, sehingga sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan/pegawai akan berkurang. Agar sanksi hukuman tersebut bersifat mendidik, maka harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan yang logis, adil, dan sesuai dengan tingkatannya. Sanksi hukuman jangan terlalu berat dan jangan pula terlalu ringan.

**Ketegasan.** Dalam hal ini pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian pemimpin tersebut akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan/pegawai dalam perusahaan/instansi yang dipimpinnya.

**Hubungan kemanusiaan.** Dalam hal ini pimpinan harus dapat menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang baik, dalam arti serasi, harmonis, dan mengikat, baik vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Jika hal ini tercipta dalam suatu organisasi, maka akan terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, sehingga akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut.

### **Kesejahteraan**

Kesejahteraan menyangkut masalah kebutuhan pribadi yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku para karyawan dalam organisasi, kebutuhan-kebutuhan ini sebagian dapat berupa materi dan sebagian dapat berupa kebutuhan sosial dan psikologi Kossen, (1986:12). Sedangkan Arifin Abdurrachman (1979:11) mengemukakan macam dan golongan kebutuhan yang diperlukan manusia antar lain: kebutuhan kulturil, kebutuhan ekonomis, kebutuhan untuk mempunyai keturunan, kebutuhan fisiologis dan sosial psikologis.

Dalam uraian ini yang dimaksudkan dengan kesejahteraan yang merupakan salah satu unsur penunjang tingkat disiplin adalah kebutuhan materi yang berhubungan dengan tingkat pendapatan yang diterima karyawan sehubungan dengan pekerjaannya, utamanya yang berasal dari upah/gaji yang dapat menjamin kehidupan minimal secara layak. Salah satu indikator tingkat kesejahteraan dapat dilihat dari kepatuhan atau kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

### **Ancaman**

Ancaman merupakan salah satu faktor penunjang kedisiplinan yang tidak kalah pentingnya, karena dalam kenyataan tidak jarang ditemukan bahwa banyak karyawan mempunyai kebiasaan-kebiasaan yang tidak diinginkan oleh organisasi. Misalnya kebiasaan terlambat bangun pagi sehingga mengakibatkan terlambat masuk kantor yang menunjukkan rendahnya tingkat disiplin karyawan yang bersangkutan sekalipun tingkat kesejahteraannya sudah baik. Dalam hubungan ini dibutuhkan suatu aturan tertentu yang memungkinkan seseorang tidak akan melakukan suatu aturan tertentu yang memungkinkan seseorang tidak akan melakukan atau mengulangi sesuatu pekerjaan yang tidak diinginkan oleh organisasi, dalam hal ini dibutuhkan suatu ancaman atau hukuman, namun harus bersifat mendidik.

### **Ketegasan**

Sekalipun peningkatan kesejahteraan dan ancaman hukuman yang bersifat mendidik diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan guru, namun dalam kenyataan hal tersebut belumlah mencukupi, sebab suatu ancaman hukuman yang tidak dilaksanakan dengan tegas dan konsekuen justru akan lebih jelek akibatnya daripada tanpa ancaman Nitisemito, (1980:265).

Membiarkan suatu pelanggaran yang telah diketahui dengan jelas secara berlarut-larut tanpa suatu ketegasan hukuman, maka akan menimbulkan suatu persepsi yang kurang baik dari karyawan yang bersangkutan terhadap kebijaksanaan organisasi (pimpinan), karena mereka akan menganggap bahwa ancaman yang diberikan hanya merupakan ancaman kosong, sehingga pelanggaran tersebut tidak mustahil akan diulangnya lagi dan akan lebih parah lagi kalau hal tersebut diketahui oleh guru lainnya.

## **Tujuan dan Kemampuan**

Faktor lain yang penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kedisiplinan adalah kesesuaian antara aturan atau tindakan disiplin yang ditetapkan dengan tujuan dan kemampuan guru menjalankan disiplin tersebut. Suatu contoh yang dikemukakan oleh Nitisemito (1980:267) pada sebuah perusahaan perdagangan dengan banyak salesman yang bertujuan untuk mengejar omset penjualan yang besar. Dalam hubungan ini, jika pihak perusahaan mengharuskan salesman untuk hadir setiap pagi di kantor, mungkin kurang tepat karena hal ini semata-mata hanya sekedar menegakkan suatu tindakan disiplin, tetapi tidak menghubungkannya kesempatan bagi mereka untuk barangnya dan mencari langganan baru.

Selain harus dapat menunjang tujuan, maka kedisiplinan yang hendak ditegakkan haruslah sesuai dengan kemampuan dari para guru. Dengan kata lain bahwa kita jangan menyuruh guru sesuatu yang sulit dilakukan. Sebab bila demikian maka aturan-aturan yang dikeluarkan apalagi disertai ancaman, hanya akan tinggal di atas kertas.

## **Teladan Pimpinan**

Perbuatan seorang pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pimpinan merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya Nitisemito,(1980:268).

Sebagai seorang panutan, maka pimpinan harus senantiasa menampakkan perilaku yang dapat membangkitkan gairah dan disiplin kerja bawahannya. Perilaku pimpinan sering disebut dengan gaya kepemimpinan (*style of leadership*). Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola tingkah laku seorang pemimpin yang didesain untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri 5 Tanggul Jember. Berdasarkan data yang ada, jumlah guru SMP Negeri 5 Tanggul Jember adalah sebanyak 32 guru. Sedang sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 20 guru yang diambil secara acak.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian korelasional yang melibatkan variabel bebas yaitu kesejahteraan, ancaman dan teladan pimpinan dengan variabel terikat kedisiplinan kerja Guru. Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu : data yang menyangkut disiplin kerja Guru SMP Negeri 5 Tanggul Jember. Dan data tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Guru, yaitu kesejahteraan, ancaman dan teladan pimpinan yang mempengaruhi terhadap kedisiplinan kerja Guru SMP Negeri 5 Tanggul Jember.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode interview, kuesioner, dan observasi. Prosedur yang ditempuh dalam kegiatan pengumpulan data terbagi atas tiga tahap. Tahap pertama, persiapan yaitu menggandakan instrumen dan daftar rekaman. Tahap kedua, pelaksanaan yaitu pengisian instrumen yang dilakukan di sekolah. Tahap ketiga, pengecekan data yaitu mengumpulkan lembar jawaban dari responden dan mengecek kelengkapan isian instrumen. Untuk mengatasi kelemahan kuisisioner, peneliti terlebih dahulu mengadakan uji validitas isi (*content analysis*) kepada para ahli yang dianggap mampu mencermati isi kuisisioner yang lebih valid dan dipertanggung jawabkan kebenaran dan keabsahannya.

Berdasarkan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah dipersiapkan, diadakan wawancara langsung tentang disiplin kerja Guru di SMP Negeri 5 Tanggul Jember. Data dianalisis dengan Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Linear Regression*). Semua perhitungan menggunakan program SPSS 13 for windows.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil penelitian**

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 13 for windows, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1, Hasil Analisis Uji Korelasi

		Kesejahteraan	Ancaman/ sanksi	Teladan Pimpinan	Kedisiplinan Kerja
Kesejahteraan	Pearson Correlation	1.000	.982	.977	.966
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000
	N	20	20	20	20
Ancaman/ sanksi	Pearson Correlation	.982	1.000	.988	.966
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000
	N	20	20	20	20
Teladan Pimpinan	Pearson Correlation	.977	.988	1.000	.970
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000
	N	20	20	20	20
Kedisiplinan Kerja	Pearson Correlation	.966	.966	.970	1.000
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 2. Hasil Analisis Statistik Regresi Linier Berganda

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	223.2933		17.764	298.827	.000
Residual	1.257	16	.07856E-02		
Total	224.550	19			

a Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Ancaman/sanksi, Teladan Pimpinan

b Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

Berdasarkan pada tabel diatas maka persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Dari hasil perhitungan dalam tabel 2 diperoleh  $F_{hitung} = 298.827$  dengan signifikansi 000, maka keputusannya tolak  $H_0$  artinya bahwa model tersebut telah signifikan atau variabel bebas tersebut secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat.

Berdasarkan perhitungan pada table 1 diperoleh bahwa semua variabel  $X_1, X_2, X_3$ , nilai signifikansi Pearson Correlation kurang dari 0,05, berarti kesejahteraan, sanksi, dan teladan pimpinan secara individu berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil perhitungan dan temuan-temuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya dapat memberikan beberapa implikasi terhadap kedisiplinan kerja guru. Adapun implikasi-implikasi temuan penelitian ini terhadap kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut.

Pertama, untuk meningkatkan kedisiplinan kerja, faktor kesejahteraan dapat digunakan sebagai salah satu tolok ukur. Menurut hasil penelitian, dapat diartikan bahwa semakin meningkat kesejahteraan guru, maka semakin meningkat pula kedisiplinan kerjanya. Untuk itu dalam meningkatkan kedisiplinan kerja perlu memperhatikan kesejahteraan anggotanya.

Kedua, lembaga harus mencermati ancaman/sanksi yang diberikan kepada guru, kemudian memilih sanksi yang mampu memunculkan peningkatan kedisiplinan kerja sesuai dengan keadaan riil di lapangan. Dengan demikian, permasalahan-permasalahan dapat dipecahkan dengan baik.

Ketiga, teladan pemimpin menuntut guru dan Kepala sekolah aktif dan kreatif dalam disiplin kerja. Artinya, baik guru maupun kepala sekolah harus mengerahkan segala daya dan upaya, serta berperan secara maksimal sesuai peran masing-masing dalam kedisiplinan kerja.

Penelitian ini hanya sebatas upaya peningkatan disiplin kerja guru melalui pendekatan kelompok. Untuk itu besar harapan kami bagi peneliti yang lain atau pembaca dapatnya mengembangkan penelitian ini. Mudah-mudahan hasil penelitian dapat menjadikan sedikit sumbangsih bagi kemajuan pendidikan di Indonesia.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pada temuan penelitian dan pembahasan dari sudut kajian variabel-variabel yaitu : kesejahteraan karyawan, sanksi, serta teladan pimpinan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh faktor kesejahteraan terhadap kedisiplinan kerja
2. Ada pengaruh faktor ancaman terhadap kedisiplinan kerja
3. Ada pengaruh faktor teladan pimpinan terhadap kedisiplinan kerja
4. Dari hasil uji – F ini menunjukkan adanya pengaruh yang kuat secara serempak antara variabel bebas ketiga variabel dengan variabel tergantung.

### **Saran-saran**

Saran-saran dapat diberikan pada penelitian ini adalah :

1. Pada variabel kesejahteraan, nilai yang didapat adalah positif, meskipun sangat kecil maka diharapkan kesejahteraan guru harus ditingkatkan, sehingga guru merasa diperhatikan kebutuhannya dan lebih berdisiplin dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja.
2. Pada variabel sanksi menunjukkan penilaian yang memuaskan, sehingga diharapkan pimpinan lembaga untuk lebih memperbaiki penerapan sanksi yang harus diterapkan oleh pihak lembaga dalam arti sanksi tersebut bersifat menanamkan kesadaran dalam rangka meningkatkan kinerja guru.
3. Ketegasan apapun bentuk sanksi yang diterapkan atau diajukan mungkin tidak ada artinya apabila tidak diimbangi oleh ketegasan untuk memberikan sanksi kepada setiap pelanggar aturan untuk diharapkan pihak lembaga tetap tegas dalam memberikan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
4. Teladan pimpinan mendapat penilaian positif, maka pihak pimpinan lembaga diharapkan untuk mempertahankan dan bahkan lebih meningkatkan keteladanan seorang pimpinan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto Suharsimi, 1993. *Prosedur Penelitian*, Bina Aksara. Jakarta..
- H. Nainggolan, 1984, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Ketujuh, Jakarta.
- Hamalik, Oemar, 1993, *Psikologi Manajemen*, Penuntun Bagi Pemimpin, Cetakan Pertama, Trigenda Karya, Bandung.
- Handoko, T. Hani, 1984, *Manajemen*, Edisi Revisi, BPFE, Yogyakarta.
- Hartanto, Frans Mardi, 1987, *Kepatuhan, Inovasi, dan Kreativitas*, Jurnal Teknik dan manajemen Industri, ITB, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P., 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Cetakan Keenam, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Jumiadi, Kukuh, 2010, *Meningkatkan Kreativitas Siswa Melalui Layanan Penguasaan Konten*, Jurnal SmartEducation Vol. 1, No. 1, Mei 2010
- Koontz, Harold, and Heinz Weihrich, 1990, *Essential of Management*, International edition, McGraw-Hill Book Co., Singapore.
- Kossen, Stan, 1981, *Aspek Manusia dalam Organisasi*, Terjemahan, edisi ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Mursinto, Djoko, 1993, *Penentuan Model dalam penelitian*, Bahan Kuliah, Program Magister Manajemen Universitas Airlangga, Surabaya.
- Nitisemito, Alex S., 1992, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Werther, William, B. and Keith Davis, 1993, *Human Resources and Personnel Management*, Fourth Edition, McGraw-Hill, Singapore.