**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH**

**DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KOMPETENSI SOSIAL GURU SD DI GUGUS I**

**KECAMATAN SUMBERASIH KABUPATEN PROBOLINGGO**

Nuradenan

Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Program Pasca Sarjana,

Universitas Kanjuruhan Malang

pasca\_ips@unikama.ac.id

***ABSTRAK***

*Pemimpin yang bisa diikuti adalah pemimpin-pemimpin yang senantiasa dapat melaksanakan tugas-tugas pimpinan dan memainkan peranan-peranan kepemimpinan yang sukses. Pimpinan adalah seseorang yang dapat mengkontribusi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Organisasi akan berjalan dengan baik jika pimpinan mempunyai kecakapan dalam bidangnya, dan setiap pimpinan mempunyai keterampilan yang berbeda, seperti keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual. Sedangkan bawahan adalah seorang atau sekelompok orang yang merupakan anggota dari suatu perkumpulan atau pengikut yang setiap saat siap melaksanakan perintah atau tugas yang telah disepakati bersama guna mencapai tujuan.Dalam suatu organisasi, bawahan mempunyai peranan yang sangat strategis, karena sukses tidaknya seseorang pimpinan bergantung kepada para pengikutnya. Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja. Pada umumnya pekerjaan guru dibagi dua yakni pekerjaan berhubungan dengan tugas-tugas mengajar, mendidik dan tugas - tugas kemasyarakatan (sosial). Di lingkungan sekolah, guru mengemban tugas sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru memberikan pengetahuan (kognitif), sikap dan nilai (afektif), dan keterampilan (psikomotorik), Guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, namun demikian guru bukanlah satu-satunya faktor penunjang keberhasilan siswa. Kompetensi sosial (job satisfaction) guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kompetensi sosial guru dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indisipliner guru dan gejala negatif lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk 1) Menjelaskan ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim sekolah SD Di Gugus I Kecamatan Sumberasih Kabupaten Probolinggo, 2) Menjelaskan ada atau tidaknya pengaruh iklim sekolah terhadap kompetensi sosial guru Sd Di Gugus I Kecamatan Sumberasih Kabupaten Probolinggo , 3) Menjelaskan ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kompetensi sosial guru SD Di Gugus I Kecamatan Sumberasih Kabupaten Probolinggo.*

***Kata Kunci****: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Kompetensi Sosial*

**PENDAHULUAN**

Pimpinan adalah seseorang yang dapat mengkontribusi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Organisasi akan berjalan dengan baik jika pimpinan mempunyai kecakapan dalam bidangnya, dan setiap pimpinan mempunyai keterampilan yang berbeda, seperti keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual. Sedangkan bawahan adalah seorang atau sekelompok orang yang merupakan anggota dari suatu perkumpulan atau pengikut yang setiap saat siap melaksanakan perintah atau tugas yang telah disepakati bersama guna mencapai tujuan.Dalam suatu organisasi, bawahan mempunyai peranan yang sangat strategis, karena sukses tidaknya seseorang pimpinan bergantung kepada para pengikutnya Jabatan atau kepemimpinan adalah amanah. Sebagai sebuah amanah tidak selayaknya seseorang memintanya, manakala amanah itu diberikan maka juga tidak boleh di tolak. Amanah harus ditunaikan sebaik-baiknya, (Suprayogo, 2014: 192 ). Dalam satu situasi misalnya, tindakan pimpinan pada beberapa tahun yang lalu tentunya tidak sama dengan yang dilakukan pada saat sekarang, karena memang situasinya telah berlainan. Dengan demikian, ketiga unsur yang mengontribusi gaya kepemimpinan tersebut, yaitu pimpinan, bawahan dan situasi merupakan unsur yang saling terkait satu dengan lainnya, dan akan menentukan tingkat keberhasilan kepemimpinan.

Salah satu faktor yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan adalah kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu kepemimpinan yang benar akan mendukung keberhasilan tujuan organisasi yang ditetapkan. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang memegang peran penting. Ini disebabkan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di lembaga pendidikan formal memiliki peran yang sangat penting untuk menciptakan iklim sekolah yang baik. Iklim sekolah yang baik akan dapat mewujudkan sekolah yang efektif. Keefektifan sekolah sebagai sebuah organisasi dapat ditinjau dari dua sisi, yaitu: model tujuan dan model sumber daya sistem yang ada. Kedua model ini memiliki kriteria untuk menentukan efektif tidaknya suatu organisasi.

Keberhasilan kepala sekolah dalam menciptakan sekolah yang efektif merupakan salah satu bagian dari keberhasilan kepala sekolah dalam menguasai manajemen pendidikan. Sebab, setiap keberhasilan kepala sekolah dalam menerapkan manajemen pendidikan yang baik akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru, kinerja pegawai sekolah, dan prestasi belajar siswa. Membahas keefektifan sekolah berarti membicarakan karakteristik lingkungan kerja organisasi sekolah yang dianggap mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam lingkungan sekolah.

Dari uraian diatas dapat dirumuskan bahwa setiap sekolah mendambakan kepemimpinan sekolah yang efektif, yaitu seorang kepala sekolah yang memiliki komitmen yang tinggi untuk meningkatkan profesionalisme guru yang pada gilirannya akan membangkitkan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah. Tujuan tersebut akan tercapai apabila dapat menciptakan iklim sekolah yang baik, yaitu iklim sekolah yang memungkinkan tumbuhnya kreativitas, komitmen, dan kedisiplinan yang tinggi dari para guru dan seluruh komponen pendidikan di suatu sekolah. Dalam kesempatan ini ingin dilihat apakah kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah dapat berpengaruh terhadap kompetensi sosial guru. Hasil penelitian tersebut dapat menghasikan tiga kemungkinan: (1) pengaruhnya besar dan positif serta sebaliknya, (2) pengaruhnya positif tetapi kecil atau sebaliknya, dan (3) kemungkinan terakhir adalah tidak ada pengaruh sama sekali, antara kedua variabel tersebut dengan kompetensi sosial guru.

**METODE PENELITIAN**

Berkaitan dengan peristiwa yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan melihat ada/tidaknya pengaruh antara variabel bebas (*independent*) dan variabel tergantung (*dependent*), maka penelitian ini termasuk penelitian survei asosiatif. Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2009 :7) penelitian survei adalah suatu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data yang diambil dari sampel tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Selanjutnya Kline menyatakan dalam Sugiyono (2009 :8) menyatakan bahwa walaupun metode survey ini tidak memerlukan kelompok kelompok seperti halnya pada metode eksperimen, namun generalisasi yang dilakukan bisa lebih akurat bila digunakan sampel yang representatif.

Sedangkan penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, dengan harapan dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2009:11).

Dilihat dari jenis data dalam penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan *deduktif-induktif.* Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli atau pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan dan pemecahan-pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran dalam bentuk data empiris di lapangan. Adapun jenis variasi data yang ada dalam pendekatan kuantitatif lebih banyak berupa angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan, yang kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif.

**Populasi dan Sampel**

***Populasi*** dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada tingkat SDN Gugus I Kecamatan Sumberasih Kabupaten Probolinggo yang berjumlah 106 orang guru yang terdiri dari 75 orang guru PNS dan 31 orang guru sukwan

Lebih lanjut Surachmad dalam Sugiono (2009: 191) mengatakan bahwa untuk pedoman umum saja, dapat dikatakan bahwa bilamana populasi cukup homogen, terhadap populasi dibawah 100 dapat digunakan sampel 30 % dan 100 keatas 20 %. Untuk jaminan ada baiknya sampel ditambah sedikit dari angka matematis tadi.

***Sampel,*** berdasarkan pendapat tersebut maka penelitian ini ditetapkan 75 orang guru sebagai sampel yang diambil dari tingkat pendidikan dimana mereka mengajar, baik yang PNS maupun yang sukwan.

**TeknikPengumpulan *Data***

**Dokumentasi** adalah pengumpulan data atau inforrmasi yang diperlukan dengan mengambil dokumen yang ada ditempat penelitian. Teknik ini digunakan untu mendapatkan data yang tidak terjaring oleh kuesioner. Sumber data yang menjadi sasaran adalah dokumen-dokumen sekolah di Gugus 01 Kota Probolinggo di bagian tata usaha.

**Metode** **kuesioner** juga disebut dengan metode angket. Metode ini digunakan untuk menguupulkan data dengan cara responden mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Teknik pembuatan kuesioner/angket kompetensi sosial dibuat berdasarkan kepentingannya yaitu memenuhi pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan kompetensi sosial itu didapatkan. Dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada secara baku telah digunakan sebagai alat ukur penelitian kuantitatif.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji Validitas & Reliabilitas Instrumen

Adapun uji coba terhadap 30 guru untuk mengetahui Validitas dan Reliabilitas instrumen menurut Sugiono (2012: 269) dapat diakukan sebagai berikut:

**Angket keterlibatan dalam pengambilan keputusan.**

Uji validitas dilakukan dengan tahap-tahap sebagai berikut:

**Menentukan r tabel.**

Melihat r tabel dengan tigkat signifikansi 5 %, df =30-2 = 28 didapat angka sebesar **0.239** (Sugiono,2012: 277)

**Mencari r hitung (hasil).**

Untuk mengetahui **r** hitung masing-masing item indikator/ butir dapat dilihat pada hasil olahan komputer pada lampiran 1 d pada kolom *corrected item – total correlation*seperti untuk pemanfaatan perpustakaan sebagai sumber belajar, butir 01 = 0.842, butir 02 = 0.842, butir 03 = 0.658, butir 04 =0.658, butir 05 = 0.842, butir 06 = 0.242, butir 07 = 0.842, butir 08 = 0.658, butir 09 = 0.842, butir 10 = 0.658, butir 11 = 0.842, butir 12 = 0.658 butir 13 = 0.842, butir 14 =0.658, butir 15 = 0.842, butir 16 = 0.842, butir 17 = 0.612, butir 18 = 0.122, butir 19 = 0.558, butir 20 = 0.612, butir 21 = 0.122, butir 22 = 0.173.

Mengambil keputusan:

Berdasarkan nilai r hitung dari instrumen tersebut yakni butir 01, butir 02, butir 03, butir 04, butir 05, butir 06, butir 07 =, butir 08, butir 09, butir 10, butir 11, butir 12, butir 13, butir 14, butir 15, butir 16, butir 17, butir, butir 19, dan butir 20, positif dan lebih besar dari r tabel (0.239), maka butir-butir kuesioner/instrumen tersebut dinyatakan valid. Sedangkan butir 18, butir 21, dan butir 22 lebih kecil dari r table, maka butir-butir tersebut tidak valid.

**Uji Reliabilitas.**

Selanjutnya karena 19 butir ternyata valid dan 3 butir tidak valid, maka diteruskan pada uji reliabilitas, dengan langkah-langkah yang hampir sama dengan uji validitas yaitu:

**Mencari r hitung (hasil).**

Dalam hal ini **r** hitung adalah angka *alpha* terletak diakhir olahan komputer pada lampiran 1 d pada bagian akhir *output* keterlibatan dalam pengambilan keputusan = 0.942

Mengambil keputusan:

Karena r *alpha*/hitung dari instrument tersebut positif dan lebih besar dari r tabel (0.239), maka butir-butir kuesioner/ instrumen dinyatakan reliabel.

**Angket lingkungan kerja guru.**

Untuk mengetahui **r** hitung masing-masing item indikator/ butir dapat dilihat pada hasil olahan komputer pada lampiran 1 d pada kolom *corrected item – total correlation*, butir 01 = 0.977, butir 02 = 0.496, butir 03 = 0.557, butir 04 =0.969, butir 05 = 0.977, butir 06 = 0.448, butir 07 = 0.977, butir 08 = 0.481, butir 09 = 0.962, butir 10 = 0.977 dan butir 11 = 395 butir 12 = 0.977, butir 13 = 0.5420, butir 14 = 0.391, butir 15 =0.977, butir 16 = 0.481, butir 17 = 0.841, butir 18 = 0.893, butir 19 = 0.838, butir 20 = 0.977, dan butir 21 = 0.875. Keputusan, karena r hitung dari instrumen tersebut positif dan lebih besar dari r tabel (0.239), maka butir-butir kuesioner/instrumen tersebut dinyatakan valid.

**Pengujian Hipotesis**

Dari hasil uji hipotesis baik dengan uji analisis bivarete-korelasi dan regresi linier sederhana maupun uji analisis multi variabel-korelasi dan regresi linier berganda diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas X1 (persepsi guru tentang keterlibatan dalam pengambilan keputusan), mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan (0,646) dengan variabel Y (kompetensi sosial guru), dimana tiap penambahan satu poin persepsi guru tentang keterlibatan dalam pengambilan keputusan akan meningkatkan kompetensi sosial guru sebesar 0.245. Hal ini tidak berarti bahwa persepsi guru tentang keterlibatan dalam pengambilan keputusan kurang penting terhadap tercapainya kompetensi sosial , tetapi dalam kenyataannya agar tercapai kompetensi sosial yang optimal, memerlukan perhatian dan upaya secara serius dan secara terus-menerus, baik yang bersifat kualitas maupun maupun kuantitas untuk melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. Sedangkan untuk variabel X2 (persepsi guru tentang lingkungan kerja), mempunyai juga pengaruh yang positif dan signifikan (0,620) dengan variabel Y (kompetensi sosial), pada taraf signifikan 0.05. Dengan demikian setiap penambahan 1 poin pada variabel X2 akan dapat meningkatkan kompetensi sosial guru sebesar 0,516. Oleh karena itu agar kompetensi sosial dapat tercapai lebih optimal (efektif dan efisien), maka dalam proses kerja perlu diperhatikan lingkungan kerja sesuai dengan kebutuhan yang selalu berorientasi pada tujuan organisasi, kebutuhan, kemampuan guru dan sebagainya. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan iklim lingkungan kerja yang kondusif yang berkaitan dengan upaya pencapaian kompetensi sosial dalam organisasi dan sebagainya.

Koifisien konstanta 2.496 sangat tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa kompetensi sosial guru pada awalnya mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kontribusi pengabdian guru dan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, sebab bagaimanapun hebatnya upaya pelibatan guru dalam pengambilan keputusan dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, tanpa didukung kompetensi sosial awal yang cukup, akan sulit tercipta iklim kerja yang efektif dan efisien. Sepintas dapat dilihat dalam kenyataan dilapangan bahwa lembaga-lembaga pendidikan yang mempunyai guru/karyawan dengan kompetensi sosial awal yang cukup baik, maka keberhasilan dalam menciptakan iklim kerja yang baik juga tinggi. Namun sebaliknya bagi lembaga-lembaga pendidikan yang memiliki guru yang kompetensi sosial awal rendah, sangat sulit untuk menciptakan iklim kerja yang baik, sehingga tujuan organisasi tidak dapat tercapai secara efktif dan efisien.

Koefisien determinasi berganda (R square ) = 0.778 berarti kontribusi teori dalam penelitian ini adalah sebesar 65,80 % dan sisanya 34.20 % dipengaruhi oleh hal-hal lain yang tidak diteliti, artinya bahwa kompetensi sosial guru 65.80% dipengaruhi secara positif oleh keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan dan lingkungan kerja guru, sedangkan yang 34.20 % dipengruhi oleh hal-hal diluar variabel bebas tersebut seperti pengetahuan administrasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kondisi keluarga dan sebagainya.

Hal ini dapat dipahami karena pada umumnya kompetensi sosial guru tidak mungkin hanya dipengaruhi oleh variabel bebas tersebut (keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan lingkungan kerja), karena sekecil apapun pengetahuan administrasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kondisi keluarga dan sebagainya tersebut akan mempengaruhi kompetensi sosial guru.

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV, maka bisa disimpulkan bahwa:

* 1. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan terhadap kompetensi sosial guru.  Hal ini berdasarkan nilai hitung korelasi Y dengan X1 sebesar 0.646, menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan (X1)mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan kompetensi sosial guru (Y) Gugus 01 Kota Probolinggo, karena lebih besar (>) dari 0.5, dengan arah hubungan positif, karena tidak ada tanda negatif pada angka 0.646.
	2. Secara parsial Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kompetensi sosial guru.  Hal ini berdasarkan nilai hitung korelasi Y dengan X2 sebesar 0.620, menunjukkan bahwa antara lingkungan kerja (X2) dengan kompetensi sosial guru (Y) Gugus 01 Kota Probolinggo ada pengaruh yang positif dan signifikan, karena lebih besar (>) dari 0.5 dan arah hubungan positif, karena tidak ada tanda negatif pada angka 0.620.
	3. Secara bersama-sama Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, dan lingkungan kerja terhadap kompetensi sosial guru.  Hal ini berdasarkan hasil analisis (a) variabel yang dimasukkan adalah X1, X2, dan tidak ada variabel yang di keluarkan *(removed),* karena metode yang dipakai adalah *single step* *(enter)*; (b)Angka R *square* adalah 0.658 adalah kuadrat dari 0.413 merupakan koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti 65.80% besarnya kompetensi sosial guru (Y) dapat dijelaskan/ dipengaruhi oleh variabel (X1), (X2), dan sisanya (100%-65.80% = 34.20%) dijelaskan/dipengaruhi oleh sebab-sebab lain; (c) *Standard error of the Estimate* (1.099) berada dibawah *Standard Deviation* Y (2.00), maka model regresi ini lebih baik dalam bertindak sebagai prediktor Y daripada rata-rata Y; (d) Dari uji ANOVA (F test) didapat F hitung 27.510 dengan tingkat signifikansi 0.000. Oleh karena probabilitas (0.000) lebih kecil (<) dari 0.05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi besarnya kompetensi sosial guru (Y) yang berarti X1, X2, secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan Y.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdul Hadis dan Nurhayati B. (2010). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

A.L Hartani. (2011). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: LaksBang

Arikunto, Suharsimi. 2010. *ProsedurPenelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rieneka Cipta

Hariwijaya, M. 2008. *Cara Mudah Menyusun Proposal, Skripsi, Tesis dan Disertasi.*Yogyakarta: Paraton Publishing.

Hadari, Nawawi. (2006). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kartini, Kartono. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 16 Tahun 2009. *Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kredit*. Jakarta.

Mendiknas. (2007). *Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah*. Jakarta: Permendiknas.

Mendiknas. (2007). *Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 Tentang Standar Pengelolaan Sekolah*. Jakarta: Permendiknas.

Miftah, Thoha. (2006). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Ngalim, Purwanto. (2005). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nurkolis. (2006). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Grasindo.

Sudarwan, Danim. (2008). *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit*

Sugiono. 2006. *Statistika penelitian*. Bandung: Alfabeta

Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sugiono. 2012. MetodePenelitianPendidikan. Bandung: Alfabeta

Sumidjo, Wahjo. 1999. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Rajawali Pers

Sutikno Sobry, M. 2012. Manajemen Pendidikan. Lombok: Holistica

Sutomo dkk. 2011. *Manajemen Sekolah*. Semarang: UNNES Press

Setyosari, Punaji. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. 2009. Manajemen Pendidikan. Bandung: Alfabeta

Umaedi, Hadiyanto dan Siswantari. 2009. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Universitas terbuka

*Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005*. Jakarta, 2005

*Birokrasi ke Lembaga Akademik.* Jakarta: Bumi Aksara.

(2010). *Kepemimpinan Pendidikan Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.

Suharsimi, Arikunto.2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sukarno Andhy Yahya. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Budi Luhur Semarang. *Tesis*. IKIP Semarang.

Sumarno. (2009). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes. *Tesis.* Universitas Negeri Semarang.

Surya, Dharma. (2011). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Syaiful, Sagala. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Alfabeta.

Taty, Rosmiati dkk. (2011). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Wahjosumidjo. (2007). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajar (Learning Organizaion).* Jakarta: Alfabeta.

Winardi. (2000). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.