

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI SMK NEGERI 2 PARIAMAN

Frimaiyulis

Jurusan/Program Studi Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstrak

This research about principal leadership style and teacher performance, also to see the relationship between the two variables. Population are 95 teachers and 48 samples using proportional stratified random sampling technique. This research instrument is a questionnaire in the form of a Likert scale, a score of variable principal leadership style 0.739 and teacher performance 0.812 that means instrument is reliable. Data were analyzed using product moment correlation, get $r_{score} = 0.37 > 0.284$ believed r_{tabel} standard 95%. Research has come to the conclusion the relationship between principal leadership style with the performance of teachers in SMK 2 Pariaman.

Key word: gaya kepemimpinan dan kinerja

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha yang sengaja dilakukan untuk mengembangkan potensi peserta didik. Sekolah merupakan satuan pendidikan formal untuk memperoleh pendidikan. Guru merupakan salah satu komponen yang berperan utama dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan. Tanpa guru maka aktivitas di sekolah tidak dapat berjalan dengan baik. Setiap guru diharapkan dan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah.

Rendahnya kinerja guru diduga karena kurang tepatnya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah. Sebagaimana yang dikemukakan Wibowo (2007:87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, minat, dasar-dasar nilai, kepercayaan dan gaya kepemimpinan. Salah satu faktornya adalah gaya kepemimpinan, Rivai (2004:64) “gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai”.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara penulis dilapangan terlihat beberapa masalah yang mengindikasikan adanya masalah kinerja guru. Permasalahan ini nampak dari beberapa fenomena, yaitu: (1) masih ada sebagian guru yang terlambat masuk kelas dan keluar kelas sebelum jadwal pergantian jam pelajaran, (2) masih ada sebagian guru yang cenderung menggunakan metode ceramah dalam menyampaikan materi pelajaran kepada siswa, (3) masih ada sebagian guru yang tidak datang ke sekolah dengan alasan ada acara keluarga, dan (4) masih ada sebagian guru yang melaksanakan kegiatan pembelajaran tanpa berpedoman pada RPP yang telah disusun.

Sementara itu dari segi gaya kepemimpinan kepala sekolah dirasakan terdapat masalah, ini terlihat dari fenomena- fenomena: (1) Kepala sekolah kurang membantu guru yang menemui kesulitan dalam melaksanakan tugas seperti dalam penyusunan RPP, (2) Kepala sekolah jarang memberikan pujian dan penghargaan terhadap guru yang berprestasi dalam menjalankan tugasnya, (3) Kepala sekolah kurang memperhatikan pendapat, saran dan kritik yang disampaikan oleh guru, dan (4) Kepala sekolah kurang memberikan informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas guru.

Fenomena- fenomena diatas apabila dibiarkan dan tidak mendapat perhatian akan berdampak pada pelaksanaan yang dapat merembes pada tujuan organisasi dan instansi itu sendiri dan kualitas sekolah atau mutu sekolah itu sendiri. Kurang tepatnya gaya kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri menjadikan rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Wibowo (2007:2) “kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”. Kinerja dipahami juga sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2000:368) kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Menurut Murphy dan Cleveland dalam Pasolong (2008:197) “kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan”. Sejalan dengan pendapat tersebut, Byars dan Rue dalam Edy (2010:150) menyatakan bahwa “kinerja adalah tingkat kecakapan seseorang pada tugas- tugas yang mencakup pada pekerjaannya”.

Menurut Wirawan (2009:166) aspek- aspek yang dapat dinilai dari kinerja adalah keterampilan kerja, kualitas dan kuantitas pekerjaan, tanggung jawab, disiplin, dan kerjasama. Sastrohardiwiryo (2002:235) menyatakan bahwa “pembinaan kinerja guru berkaitan erat terhadap upaya pimpinan dalam rangka meningkatkan kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, kerjasama dan inisiatif”. Sementara Wibowo (2007:362) mengemukakan indikator kinerja adalah kualitas, kuantitas, biaya, produktifitas dan ketepatan waktu. Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas maka indikator kinerja guru dalam penelitian ini adalah: (1) inisiatif, (2) tanggung jawab, (3) kerjasama, dan (4) disiplin kerja. Untuk lebih jelasnya indikator dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Inisiatif. Sastrohardiwiryo (2002:235) mengartikan inisiatif sebagai kemampuan seorang untuk mengambil keputusan, langkah- langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas

tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya. Sejalan dengan itu, Sutrisno (2010:178) menyatakan bahwa “inisiatif berkaitan dengan daya fikir dan kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi”.

- 2) Tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Menurut Sastrohardiwiryo (2002:235) tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik- baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya.
- 3) Kerjasama. Kerjasama adalah hal yang sangat penting dalam suatu organisasi karena dalam melaksanakan suatu pekerjaan harus dengan kerjasama yang baik. Hadiyanto (2000:27) mengemukakan bahwa “kerjasama adalah pertalian atau ikatan yang membuat seseorang merasa menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kelompoknya”. Dengan adanya hubungan kerjasama yang baik diantara guru maka diharapkan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 4) Disiplin Kerja. Menurut Siagian (2005:305) disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Sejalan dengan itu, Sutrisno (2010:177) menyatakan bahwa “disiplin menunjukkan suatu kondisi yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi”.

Kartini Kartono (2001:86) mengemukakan bahwa ”kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau menerima nasehat, sugesti bawahan, mengakui keahlian para spesialis pada bidangnya masing- masing dan memanfaatkan kapasitas setiap anggota dengan efektif pada saat- saat dan kondisi yang tepat”. Sedangkan menurut Danim (2010:10) bahwa pemimpin demokratis menawarkan bimbingan kepada anggota sekaligus juga berpartisipasi dalam kelompok dan memungkinkan menerima masukan dari anggota kelompok lainnya. Untuk lebih jelas akan dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Berusaha memotivasi bawahan. Motivasi merupakan dorongan yang ada pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Husaini (2008:245) mengemukakan bahwa “motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu”. Seorang pemimpin yang demokratis harus selalu berusaha untuk memotivasi bawahannya agar bawahan mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan Abdul (2011:135) bahwa “pemimpin yang demokratis selalu berusaha memotivasi anggotanya agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama”.
- 2) Menciptakan suasana kekeluargaan. Pemimpin yang demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama dalam organisasi karena ia beranggapan bahwa tujuan organisasi hanya dapat dicapai bila ada hubungan yang baik diantara anggota kelompok sehingga dalam kepemimpinannya pemimpin selalu berusaha menciptakan suasana kekeluargaan di tengah kelompoknya. Abdul (2011:135) menjelaskan bahwa “hubungan pemimpin

dengan anggota kelompok dalam kepemimpinan yang demokratis bukan sebagai majikan dengan buruhnya, melainkan sebagai kakak terhadap saudara- saudaranya”. Pemimpin juga selalu berusaha memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan di dalam kelompoknya.

- 3) Keputusan dibuat melalui musyawarah. Keberhasilan penerapan suatu keputusan dalam organisasi sangat ditentukan oleh anggota organisasi itu sendiri, sehingga setiap anggota perlu diikutsertakan dalam pembuatan keputusan. Sebagaimana dikemukakan Hadari dan Martini Nawawi (2006:101) bahwa pemimpin dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing- masing. Dengan adanya musyawarah maka dalam setiap pelaksanaan keputusan tidak dirasakan sebagai kegiatan yang dipaksakan, tetapi anggota merasa terdorong mensukseskannya sebagai tanggung jawab bersama.
- 4) Memberikan kesempatan anggota untuk menyampaikan pendapat, saran, dan kritik. Dalam pelaksanaan kegiatan organisasi pemimpin selalu membuka kesempatan meninjau kembali setiap keputusan yang telah dibuat dan pimpinan memberikan kesempatan anggota untuk memberikan saran maupun kritiknya. Seperti yang dikemukakan Hadari dan Martini Nawawi (2006:102) bahwa setiap orang mempunyai kesempatan yang sama untuk menyampaikan kritik, pendapat dan saran- saran untuk memperbaiki keputusan yang kurang tepat. Dengan demikian akan selalu terjadi pertemuan gagasan yang dapat menghasilkan keputusan terbaik untuk dilaksanakan.

Pemimpin yang demokratis menerima saran dan kritik sebagai masukan untuk menentukan tindakan- tindakan untuk masa yang akan datang. Abdul (2011:135) mengungkapkan bahwa “dalam melaksanakan tugas, pemimpin mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran, kritik yang membangun dari para anggota diterima sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan dalam tindakan selanjutnya”.

- 5) Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting sebagai penghubung setiap unsur yang ada dalam sebuah organisasi. Kelancaran komunikasi dalam suatu organisasi akan sangat menentukan keberhasilan setiap unsur organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing- masing. Menurut Sagala (2008:151) “pemimpin yang demokratis yaitu pemimpin yang berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian mereka dimana mereka dapat menyumbangkan sesuatu”.

Komunikasi yang terbuka dan berlangsung dua arah merupakan kunci utama dalam mewujudkan kepemimpinan yang demokratis dan juga sangat bermanfaat dalam memecahkan masalah yang terjadi dalam organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan Hadari dan Martini Nawawi (2006:77) bahwa kepemimpinan yang demokratis hanya mungkin terwujud jika pemimpin mengembangkan komunikasi yang memungkinkan terjadinya pertukaran pendapat, gagasan, dan pandangan dalam memecahkan masalah.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional. Poppulasi penelitian adalah seluruh guru yang berstatus PNS di SMKN 2 Pariaman sebanyak 95 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *Stratified Proposional Random Sampling*. Besar sampel penelitian adalah 48 orang.

Jenis data digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber (responden), data analisis dengan menggunakan teknik korelasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dan rumus tata jenjang sperman secara manual.

HASIL PENELITIAN

Distribusi Data Kinerja Guru di SMKN 2 Pariaman

Skor maksimum kinerja guru adalah 150 dan skor minimal 30. Sedangkan dari jawaban responden diperoleh skor tertinggi 144 dan skor terendah 83 dengan skor rata- rata (Mean) 119,81, median 119,13, modus 117,77 dan standar deviasi 15,3.

Table 1: Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru

Kelas Interval	f	% f	Frekuensi Relatif
137-145	8	16,67	48
128-136	9	18,75	40
119-127	8	16,67	31
110-118	13	27,08	23
101-109	4	8,33	10
92-100	3	6,25	6
83-91	3	6,25	3
	48		

Berdasarkan tabel 1 di atas tergambar jelas tentang frekuensi tertinggi 110-118 dengan frekuensi relatif sebanyak 23, sedangkan frekuensi terendah sebanyak 3. Berdasarkan pengolahan data angket variabel kinerja guru (Y) dengan cara membandingkan skor rata- rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 119,81 dibagi dengan skor maksimal 150, maka diperoleh angka $0,80 \times 100\% = 80\%$. Hal ini berarti variabel kinerja guru di SMKN 2 Pariaman berada pada kategori “tinggi” yaitu sebesar 80% dari skor ideal.

Distibusi Data Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMKN 2 Pariaman

Skor maksimum gaya kepemimpinan adalah 150 dan skor minimal 30. Sedangkan dari jawaban responden diperoleh skor terendah 69 dan skor tertinggi 145 dengan rata- rata (Mean) 109,06, modus 110,47 , median 19,53 dan standar deviasi 19,36.

Table 2: Distribusi Frekuensi Data Variabel Gaya Kepemimpinan

Kelas Interval	f	% f	Frekuensi Relatif
135 - 145	4	8,33	48
124 - 134	10	20,84	44
113 - 123	7	14,58	34
102 - 112	11	22,92	27
91 - 101	7	14,58	16
80 - 90	4	8,33	9
69 - 79	5	10,42	5
N	48		

Berdasarkan tabel 2 di atas menggambarkan jelas tentang frekuensi tertinggi 102-112 dengan frekuensi relatif sebanyak 27, sedangkan frekuensi relatif terendah sebanyak 5. Berdasarkan pengolahan data angket variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 109,06 dibagi dengan skor maksimal 150, maka diperoleh angka $0,73 \times 100\% = 73\%$. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMKN 2 Pariaman berada pada kategori “cukup demokratis” yaitu sebesar 73% dari skor ideal.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMKN 2 Pariaman

Berdasarkan analisis data antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja guru di SMKN 2 Pariaman diperoleh $r_{hitung} = 0,37 > r_{tabel} = 0,284$ pada taraf kepercayaan 95% dengan $N = 48$. Untuk melihat keberartian hubungan maka dilakukan uji t dengan perolehan data $t_{hitung} = 2,73 > t_{tabel} = 2,021$. Jadi didapatkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf kepercayaan 95% (lihat tabel 3 di bawah ini).

Tabel 3 : Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan tabel uji r dan tabel uji t

r hitung	r tabel pada taraf kepercayaan 95%	t hitung	t tabel pada taraf kepercayaan 95%
0,37	0,284	2,73	2,021

PEMBAHASAN

Sebagaimana telah dijelaskan dalam kajian teori pada penelitian ini dinyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Hasil pengolahan data pada penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMKN 2 Pariaman mempunyai hubungan yang berarti dengan kinerja guru pada taraf signifikansi 95% dengan koefisien korelasi 0,37 dan keberartian korelasi 2,73 dengan

menggunakan uji t. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan diuraikan pembahasan masing- masing variabel.

Kinerja Guru

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden dan dengan membandingkan skor rata- rata dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai kinerja guru di SMK Negeri 2 Pariaman berada pada kategori tinggi (80% dari skor ideal). Hal ini berarti kinerja guru perlu untuk ditingkatkan lagi agar menjadi lebih baik lagi.

Adapun usaha- usaha yang dapat menimbulkan dan mendorong peningkatan kinerja guru agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal yaitu, meningkatkan inisiatif, meningkatkan tanggung jawab, meningkatkan kerjasama, dan meningkatkan disiplin kerja. Berdasarkan penjelasan di atas bahwa upaya- upaya tersebut akan mampu menciptakan kinerja yang lebih baik, sehingga hasil yang diperoleh lebih optimal serta akan mencapai tujuan organisasi secara optimal pula.

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan data yang diperoleh dari reponden dan dengan membandingkan skor rata- rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMKN 2 Pariaman berada pada kategori cukup demokratis (73% dari skor ideal). Hal ini berarti gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMKN 2 Pariaman belum sesuai dengan yang diharapkan, maka kepala sekolah perlu lebih demokratis lagi dalam menjalankan kepemimpinannya.

Usaha yang dapat dilakukan pimpinan agar lebih demokratis lagi yaitu pimpinan harus lebih memberikan banyak kesempatan kepada guru untuk menyampaikan aspirasi mereka melalui pendapat, kritik dan saran yang sifatnya membangun dan demi kemajuan sekolah, memperbaiki hubungan pribadi dengan para guru sehingga antara kepala sekolah dan guru terjalin hubungan kerja yang harmonis dan tentunya akan tercipta komunikasi yang baik pula antara guru dan kepala sekolah, lebih melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan kepentingan sekolah, membina suasana kekeluargaan dalam organisasi melalui kegiatan- kegiatan kekeluargaan seperti perkumpulan setiap sebulan sekali atau kegiatan lainnya yang dapat membuat setiap anggota organisasi saling berinteraksi agar para guru merasa mempunyai ikatan dan keterkaitan untuk membangun organisasi ke arah yang lebih baik.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru yaitu dengan diperolehnya $r_{hitung} = 0,37 > r_{tabel} = 0,284$ pada taraf kepercayaan 95%.

Pengujian keberartian hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMKN 2 Pariaman dilakukan dengan menggunakan rumus uji t. Hasil pengujian juga membuktikan keberartian hubungan tersebut dengan diperolehnya $t_{hitung} = 2,73 > t_{tabel} = 2,021$ pada taraf kepercayaan 95%.

Wibowo (2007:87) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, minat, dasar-dasar nilai, kepercayaan dan gaya kepemimpinan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian ini memperlihatkan adanya hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Artinya semakin demokratis gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah maka akan semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya semakin kurang demokratis gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah maka semakin rendah kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori cukup demokratis dan kinerja guru berada pada kategori tinggi. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan dengan kinerja guru di SMKN 2 Pariaman. Artinya gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Seiring dengan kesimpulan diharapkan pengawas untuk melakukan pembinaan kepada Kepala Sekolah mengenai gaya pemimpin yang diterapkan di SMK Negeri 2 Pariaman agar kepemimpinan yang diterapkan Kepala Sekolah dapat meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah SMKN 2 Pariaman, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kinerja guru berada pada kategori “tinggi”. Untuk itu diharapkan kepada kepala sekolah agar lebih membina guru-guru dalam melaksanakan tugasnya agar kinerja guru dapat ditingkatkan menjadi lebih baik lagi, dan guru SMKN 2 Pariaman, berdasarkan hasil penelitian kinerja guru SMKN 2 Pariaman berada pada kategori “tinggi”. Untuk itu diharapkan kepada guru untuk terus meningkatkan kinerjanya agar menjadi lebih baik sesuai dengan yang diharapkan.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Azis Wahab. (2011). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Depdikbud. (2000). “*Kamus Besar Bahasa Indonesia*”. Jakarta: Balai Pustaka
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group
- Hadari Nawawi dan Martini Hadari. (2006). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Harbani Pasolong. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta

- Husaini Usman. (2006). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartini Kartono. (2001). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Siswanto Sastrohadwiryo. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sondang. P. Siagian. (2005). *Manajemen Abad 21*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudarwan Danim. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Syaiful Sagala. (2008). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta
- Veitzal Rivai. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Press
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat