

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH SDN MEKARWANGI 04 BEKASI

Abdul Jamil¹

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung
abd.jamil984@gmail.com

Neneng Milasari²

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung
nenengmilasari@asmkencana.ac.id

Ninin Nurhidayati³

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung
nininnurhidayati@asmkencana.ac.id

Abstrak

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Sekolah, Kepemimpinan dan kinerja guru serta besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Guru Di Sekolah *SDN Mekarwangi 04 Bekasi*, baik secara simultan maupun parsial. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Di Sekolah *SDN Mekarwangi 04 Bekasi* dengan sampel sebanyak 30 orang. Data dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data tersebut didapatkan dari jawaban responden terhadap kuesioner yang penulis sebarkan. Hasil analisa data yang telah penulis lakukan, maka didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Guru Di Sekolah *SDN Mekarwangi 04 Bekasi* baik secara parsial maupun secara simultan. Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin, Kinerja Guru

ABSTRAK

The main problem in this research is how much influence leadership and work discipline have on teacher performance at SDN Mekarwangi 04 Bekasi School, both simultaneously and partially. The author's aim in conducting this research is to determine and analyze school culture, leadership and teacher performance as well as the magnitude of the influence of leadership and work discipline on teacher performance at SDN Mekarwangi 04 Bekasi School, both simultaneously and partially. The method used in this research is a descriptive

and verification approach. The population in this study were teachers at SDN Mekarwangi 04 Bekasi School with a sample of 30 people. The data in this research is primary data, where the data is obtained from respondents' answers to the questionnaire that the author distributed. As a result of the data analysis that the author has carried out, the results show that there is an influence of Leadership and Work Discipline on the performance of Teachers at the Mekarwangi 04 Bekasi SDN School, both partially and simultaneously. Leadership and Work Discipline have a significant influence simultaneously and partially on teacher performance.

Keywords: *Leadership, Discipline, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Pemerintah mencanangkan program prioritas pembangunan nasional kedepan dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Langkah ini menjadi penting karena untuk mengambil peluang dengan adanya bonus demografi yang akan dinikmati Indonesia pada periode tahun 2020 hingga 2024, kita berada di puncak periode bonus demografi. Artinya Indonesia diprediksi mengalami jumlah penduduk usia produktif. Potensi ini perlu dioptimalkan secara baik agar lahir sebagai SDM yang handal, maka sangat diperlukan bimbingan, latihan dan arahan dari para pemimpin yang handal dan penuh disiplin.

Tantangan bagi Indonesia adalah bagaimana dengan kesempatan demografi yang masih usia muda, kita bisa menggunakan kesempatan ini untuk memajukan Indonesia. Bila tidak mampu memanfaatkan bonus demografi ini, justru akan menjadi beban dikemudian hari. Dari sekian banyak program dalam pembangunan nasional yang telah, sedang dan yang dilaksanakan pemerintah diantaranya tercermin dalam peningkatan sumber daya manusia yaitu dengan meningkatkan porsi anggaran dalam bidang Pendidikan dan Kesehatan.

Arah pembangunan nasional yang cukup padat dan berjiwa universal tersebut pada intinya mengandung penekanan pada aspek pengembangan

sumber daya manusia. Dimana secara lebih tegas ditekannya manusia Indonesia yang memiliki potensi lahir batin ini, yang ingin dicapainya adalah manusia yang berkualitas dengan kriteria, sehat, mandiri, beriman, bertaqwa, berahlak mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki etos kerja yang tinggi, serta berdisiplin. Kedisiplinan menurut Siagian (2009), merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan guru adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku guru sehingga para guru tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para guru yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam suatu organisasi, yang memberikan kontribusi sangat besar dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Sebagai manusia yang memiliki pikiran, perasaan dan perilaku tertentu, guru atau sumber daya manusia (SDM) membutuhkan suatu perlakuan yang wajar dan keadilan dari manajemen. Era globalisasi telah memunculkan suatu keadaan dimana suatu persaingan semakin tajam dan menyentuh seluruh bidang tanpa terkecuali, dengan kondisi tersebut tuntutan peningkatan kualitas kerja guru untuk meningkatkan kinerja

menjadi mutlak diperlakukan oleh seluruh pelaku organisasi/instansi pendidikan. Untuk memenangkan persaingan tersebut diperlukan keunggulan kompetitif (competitive advantage) tertentu dibandingkan dengan persaingannya. Suatu organisasi yang berorientasi kepada pelayanan, seperti halnya instansi pemerintah berusaha agar semua sumber daya yang dimilikinya dapat didayagunakan secara optimal, sehingga perlu pengelolaan sumber daya manusia secara efektif.

Peran sumber daya manusia menjadi begitu penting karena manusia selain sebagai pengambil keputusan sekaligus juga sebagai pelaksana keputusan. Untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan penanganan yang sungguh-sungguh dengan pendekatan yang tepat karena manusia memiliki karakter sifat yang berbeda-beda. Pihak pimpinan/manajemen mengharapkan para gurunya dapat bekerja dengan semangat dan loyalitas tinggi.

Dari sisi para guru, dalam menjalankan fungsinya sebagai guru pada sekolah tersebut, tentu sangat mengharapkan adanya suatu peningkatan status yang diakui oleh peningkatan kesejahteraan. Oleh karena itu diperlukan kemauan dan niat baik dari pimpinan untuk menciptakan strategi yang signifikan dalam pengembangan karir guru dalam suatu organisasi, sehingga guru dapat berkembang sebagaimana yang diharapkan dan mempunyai kinerja efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

Sumber daya manusia merupakan asset penting dalam organisasi, karena hampir setiap kegiatan dalam organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang merupakan pengendali dari seluruh aktivitas organisasi. Peran sumber daya manusia dalam organisasi dapat menciptakan keunggulan kompetitif. Hal ini turut mempengaruhi kehidupan penyelenggara dunia pendidikan pada umumnya dan secara khusus di sekolah.

Keberhasilan untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang unggul merupakan keberhasilan dunia pendidikan dalam menjalankan fungsinya. Hal ini sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa: Pendidikan Nasional berfungsi mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pembangunan kemampuan serta pembentukan watak dan peradaban bangsa yang bermartabat di tengah masyarakat dunia”.

Terselenggaranya pendidikan di sekolah sebagai organisasi yang memiliki karakteristik tertentu diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki kemampuan dan pengetahuan serta dapat memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi dan senantiasa bertanggung jawab untuk memimpin sekolah sesuai dengan tujuannya.

Menyadari begitu pentingnya pemimpin di sekolah yang diemban oleh seorang kepala sekolah sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Kepala Sekolah, yang diharapkan berperan besar dalam pencapaian tujuan pendidikan di sekolah, sering menjadi alasan yang paling bertanggung jawab terhadap sukses tidaknya pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Munculnya permasalahan atas keseimbangan antara apa yang diharapkan dari seorang kepala sekolah terhadap pengelolaan manajemen sekolah dan kontribusi kemampuan yang diperankan kepala sekolah dalam rangka pencapaian tujuan sekolah tidak selalu berjalan sesuai kenyataannya. Hal ini dapat berakibat kurangnya kepercayaan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah yang berdampak buruk terhadap kinerja guru dalam proses penyelenggaraan pendidikan. Penulis melihat bahwa kinerja guru dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi dan tugas pokoknya sesuai dengan Permen Dikbud No. 6 tahun 2018 serta disiplin para

guru itu sendiri dalam menjalankan tugasnya.

Memperhatikan kinerja guru di Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Guru Di Sekolah **SDN Mekarwangi 04 Bekasi** tempat dimana peneliti melaksanakan tugas sebagai kepala sekolah dirasakan kinerja guru belum optimal, hal ini dapat berakibat langsung pada proses evaluasi kinerja yang dilaksanakan oleh kepala sekolah melalui prestasi yang dicapai siswa.

Namun demikian, berdasarkan pengamatan atas kondisi yang ada Di Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Guru Di Sekolah **SDN Mekarwangi 04 Bekasi** , terlihat masih adanya guru yang belum menunjukkan kemampuan dan disiplin kerja yang optimal dalam melaksanakan tugas. Kondisi kinerja saat ini, diantaranya sebagai berikut :

1. Masih adanya guru yang kurang mampu mengatasi kendala dalam hal menyelesaikan pekerjaan, dikarenakan belum menguasai penggunaan teknologi IT.
2. Masih dijumpai keterlambatan realisasi pekerjaan antara lain dalam menyusun perangkat pembelajaran dan penyelesaian laporan/data yang diperlukan oleh sekolah.
3. Masih rendahnya kesadaran disiplin beberapa orang guru, terbukti masih adanya beberapa orang guru yang sering tidak masuk kerja tanpa keterangan.
4. Masih rendahnya kesadaran disiplin beberapa orang guru, terbukti masih adanya guru yang jarang mengikuti Upacara.
5. Kurang optimalnya kinerja guru di Lingkungan Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Guru Di Sekolah **SDN Mekarwangi 04 Bekasi** di perkirakan disebabkan oleh beberapa hal, yaitu sebagai berikut:
 - a. adanya sikap kepala sekolah yang terlalu toleran kepada guru
 - b. sikap kepala sekolah yang kurang tegas kepada guru yang kurang disiplin
 - c. kurangnya pemahaman guru terhadap peraturan pemerintah/ PP No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin guru negeri, hal tersebut tidak menjadi pedoman dalam melaksanakan pekerjaan/ tugas sehari-hari guru tersebut.
 - d. kurang diterapkannya sanksi bagi guru baik dari pihak sekolah, dinas pendidikan maupun pihak pemerintah terhadap guru yang tidak disiplin.
6. Masih rendahnya disiplin guru terbukti masih ada beberapa orang guru yang masih diluar ruangan kelas meskipun kegiatan belajar mengajar sudah dimulai.
7. Masih rendahnya disiplin guru terbukti masih ada beberapa orang guru datang dan pulang tidak tepat waktu.

Oleh karena itu, dalam rangka peningkatan kedisiplinan guru, maka kepemimpinan yang tegas sangat diperlukan agar setiap guru mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam segala keterbatasan yang ada sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja disekolah. Dengan adanya kedisiplinan akan mengetahui mengenai tugas tanggungjawab yang harus dikerjakan, yang secara tidak langsung akan memacu kebiasaan disiplin yang baik dan akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Guru Di Sekolah **SDN Mekarwangi 04 Bekasi**”.

TINJAUAN TEORI

Kepemimpinan

Suatu proses dalam mempengaruhi orang lain agar mau atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan (Toha, 2009).

Disiplin

kesadaran dan kesediaan seorang manaatii semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

(Fathoni,2006:78).

Kinerja

Merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh guru sesuai dengan perannya dalam organisasi. (Rivai, 2005)

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah **SDN Mekarwangi 04 Bekasi**, baik secara simultan maupun parsial.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode deskriptif dan verifikatif. Dimana variabel yang dideskripsikan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, Disiplin dan Kinerja guru. Penelitian menggunakan metode penelitian verifikatif. Penelitian verifikatif digunakan untuk mencari korelasi atau penagaruh dari variabel-variabel yang diteliti terhadap variabel lain yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Proses penelitian dimulai dengan studi pendahuluan berkenaan dengan ketertarikan penulis terhadap suatu masalah manajemen sumber daya manusia yang terdapat di lingkungan tempat bekerja. Setelah melihat dan memperhatikan persoalan yang ada, maka dilakukan identifikasi masalah, dimana identifikasi tersebut dikristalkan menjadi rumusan masalah yang akan diuraikan untuk menjawabnya dengan membangun kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran memberikan landasan secara teoritis dalam menentukan hipotesis yang dasarnya adalah rumusan masalah. Selanjutnya dilakukan penelitian berdasarkan konsepsi variabel yang telah ditetapkan dengan memberikan kuesioner terhadap responden pada populasi dan sampel yang ditentukan, hasil dari kuesioner diposting kemudian dilakukan analisis data untuk memperoleh kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan pada SDN Mekarwangi 04 Bekasi

Tabel di atas juga menunjukkan bahwa jumlah kumulatif skor untuk variabel Kepemimpinan yaitu rata-rata skor 3.68 atau termasuk kriteria baik. Sehingga jumlah akumulasi skor dan rata-rata skor untuk variabel Kepemimpinan dapat dianggap baik. Hal ini karena para guru SDN Mekarwangi 04 Bekasi sudah merasa memiliki kepemimpinan yang dapat menunjang aktivitas pekerjaan mereka terutama pada unsur-unsur seperti : guru bertanggung jawab terhadap keberlangsungan organisasi sekolah, guru bertanggung jawab terhadap pekerjaan, guru bertanggung jawab terhadap aktivitas guru-gurunya, guru selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki pertimbangan dalam pengambilan keputusan, guru selalu memiliki alasan yang tepat dan logis, guru memiliki pemikiran yang sesuai dengan masalah yang ada, guru mampu membuat keputusan, guru memilih yang diputuskan, guru selalu tampil percaya diri, guru bertindak independen, guru yakin atas kemampuan sendiri, guru memilih tantangan, pemimpin harus menjadi acuan, guru melakukan pekerjaan dengan pengawasan yang minimal, mendelegasikan tugas dengan baik, serta guru memilih orang yang tepat.

2. Disiplin pada Guru SDN Mekarwangi 04 Bekasi

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah kumulatif skor untuk variabel Disiplin yaitu rata-rata skor 4.00 atau termasuk kriteria baik. Sehingga jumlah akumulasi skor dan rata-rata skor untuk variabel Disiplin dapat dianggap sudah baik. Hal ini karena para guru SDN Mekarwangi 04 Bekasi sudah merasa melaksanakan unsur-unsur kedisiplinan seperti : guru selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, guru mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, serta mematuhi semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku.

3. Kinerja guru SDN Mekarwangi 04

Bekasi

Dari Tabel di atas, jumlah kumulatif skor untuk variabel Kinerja guru yakni rata-rata skor sebesar 3,86 termasuk kriteria baik. Sehingga jumlah akumulasi skor dan rata-rata skor untuk variabel Kinerja dapat dianggap sudah baik. Hal ini karena para guru SDN Mekarwangi 04 Bekasi sudah menunjukkan kinerja yang tinggi terutama pada unsur-unsur seperti : Guru menggunakan pengetahuan, guru mengetahui penerapan metode pekerjaan, guru mampu menguasai teknik pekerjaan, guru tau peralatan yang dipergunakan, guru mampu memanfaatkan pengalaman dalam pekerjaan, guru mampu memanfaatkan hasil pelatihan yang diikuti, guru paham terhadap tugas yang dikerjakan, guru paham terhadap fungsi pekerjaan, guru paham terhadap tanggungjawab sebagai guru, guru mampu untuk bekerjasama dengan guru lain, guru mampu mendorong guru lain serta guru mampu melakukan negosiasi yang baik.

4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja guru SDN Mekarwangi 04 Bekasi

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja guru SDN Mekarwangi 04 Bekasi. Adapun besar pengaruhnya adalah 13,37% dengan arah yang positif dimana semakin baik penguasaan Kepemimpinan maka semakin meningkatkan Kinerja guru SDN Mekarwangi 04 Bekasi.

Menurut Elfindri (2010), bidang-bidang yang menjadi fokus utama untuk dilatih mendapatkan Kepemimpinan adalah keterampilan interpersonal (ketrampilan seseorang berinteraksi/berhubungan dengan orang lain), yang merupakan *social intelligence* adalah kemampuan menempatkan diri dengan orang lain, seperti : kemampuan komunikasi, terlatih bekerja dalam sebuah kelompok, kemampuan bekerja dengan orang lain, terlatih dalam etika kerja, serta fleksibel dalam melaksanakan

pekerjaan. Sementara menurut Bacal (2004:9-10), manajemen kinerja dinyatakan sebagai suatu proses komunikasi yang terus-menerus dilakukan dalam kerangka kerjasama antara seorang guru dan atasan langsungnya yang melibatkan penetapan pengharapan dan pengertian tentang hal-hal berikut: fungsi kerja guru yang paling dasar, bagaimana pekerjaan guru tersebut berkontribusi pada sasaran organisasi, apa maknanya dalam arti konkret untuk melakukan pekerjaan dengan baik, bagaimana prestasi kerja akan diukur, rintangan apa yang mengganggu kinerja dan bagaimana rintangan tersebut dapat diminimalkan atau dileyapkan, dan bagaimana guru dan atasan akan bekerja bersama untuk meningkatkan kinerja.

5. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja guru SDN Mekarwangi 04 Bekasi

Dari hasil penelitian menunjukkan pula bahwa ada pengaruh Disiplin terhadap Kinerja guru SDN Mekarwangi 04 Bekasi. Adapun besar pengaruhnya adalah 14,3% dengan arah yang positif dimana semakin baik Disiplin yang dimiliki maka semakin meningkat Kinerja guru SDN Mekarwangi 04 Bekasi.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wayan Gede Supartha (2006), yang menyatakan bahwa disiplin kerja guru Puskesmas berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Guru. Sementara menurut Siagian (2008), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana : 1) Tingginya rasa kepedulian guru terhadap pencapaian tujuan perusahaan, 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para guru dalam melakukan pekerjaan, 3) Besarnya rasa tanggung jawab para guru untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan guru, serta 5) Meningkatkan efisiensi dan prestasi kerja guru.

6. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin secara simultan terhadap Kinerja guru SDN Mekarwangi 04 Bekasi

Dari hasil penelitian menunjukan bahwa Kepemimpinan dan Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja guru SDN Mekarwangi 04 Bekasi. Adapun besar pengaruhnya adalah 67,9% dengan arah positif. Dengan demikian semakin baik Kepemimpinan dan semakin baik disiplin yang dimiliki guru maka akan semakin meningkat Kinerja guru SDN Mekarwangi 04 Bekasi. Jika dilihat pengaruh secara parsial, maka pengaruh Disiplin memiliki pengaruh yang lebih besar (dominan) dibandingkan dengan besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja guru SDN Mekarwangi 04 Bekasi.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi manajerial SDN Mekarwangi 04 Bekasi. Dalam meningkatkan Kinerja guru SDN Mekarwangi 04 Bekasi, peranan penguasaan kepemimpinan sangat diperlukan disamping disiplin dari Guru SDN Mekarwangi 04 Bekasi. Karena setinggi apapun disiplin yang dimiliki para guru tanpa kepemimpinan yang cukup baik, maka kinerja guru akan sulit terwujud.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka pada bab ini peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian yaitu Kepemimpinan SDN Mekarwangi 04 Bekasi sudah berjalan dengan baik. Disiplin SDN Mekarwangi 04 Bekasi berada pada kategori baik. Kinerja SDN Mekarwangi 04 Bekasi berada pada kategori baik. Pengaruh Kepemimpinan dan disiplin secara simultan sebesar 67,9% dan sisanya sebesar 32,1% dipegaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis mencoba memberikan beberapa saran yang mungkin dapat menjadi masukan atau kontribusi bagi guru SDN

Mekarwangi 04 Bekasi ialah berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap Kinerja Pada guru SDN Mekarwangi 04 Bekasi, namun penulis menyarankan agar masalah kepemimpinan menjadi perhatian yang sangat serius. Didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap Kinerja Pada guru SDN Mekarwangi 04 Bekasi. Didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kinerja Pada guru SDN Mekarwangi 04 Bekasi. Yang dibutuhkan oleh masyarakat adalah layanan yang nyata dari pihak guru SDN Mekarwangi 04 Bekasi dalam rangka memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Sudrajat. Kepemimpinan Kepala Sekolah. kepemimpinan kepala sekolah Kepala Sekolah memiliki dua peran strategis sebagai leader dan manajer di sekolah, wordpress.com/2008/02/14/,
- Afifah Azhar , 2008 Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Edukatif (Studi Pada Yayasan Pendidikan Yudya Dharma Magelang)
- Anwar Mangkunegara. P, (2002), Evaluasi Kinerja SDM, Rafika Aditama, Bandung.
- Bambang Budi Wiyono. 2000. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Semangat Kerja Guru dalam Melaksanakan Tugas Jabatan di Sekolah Dasar. (abstrak) Ilmu Pendidikan: Jurnal Filsafat, Teori, dan Praktik Kependidikan. Universitas Negeri Malang.
- Gibson, James L., Ivancevich, James H., and Donnelly, Jr. 1996, Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur dan Proses, Terj., Jakarta: Erlangga

- _____, Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasyah
- Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, 2008, BPFE, Yogyakarta
- Liche Seniati Chairi : 2002, Pengaruh Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Islam Pendidikan X
- Rahman (at all). 2006. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Bandung, Alqaprint.
- Sadili Samsudin.2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia
- Soekarto Indarafachrudi. 2006. Bagaimana Memimpin Sekolah yang efektif. Bogor: Ghalia Indonesia
- Sudarwan Danim. 2003. Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang, P, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiono, 1997, Statistika Untuk Penelitian, Alfabet, Bandung
- Spector, Paul E, dkk, 2000, Industrial an Organizational Psychology Research and Prastice, Inc, USA
- Sjafri Mangkuprawira, Manajemen SDM Strategik, 2004, cetakan ketiga, PT Ghalia Indonesia.)
- _____, Manajemen SDM Strategik, 2004, cetakan ketiga, PT Ghalia Indonesia.
- Tulus Muhamad Agus, Manajemen Sumber Daya Manusia, 1996, PT Gramedia Pustaka Utama Jakarta
- Wahyudi, 2009, Kepemimpinan Kepala sekolah, Jakarta, Alfabet
- Wahjousumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Dra.Like E.M.W.MSc. Pengaruh Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Islam Pendidikan X,Universitas Gunadarma,Jakarta
- Wiki Pedia Indonesia, Juni 2008, Pendidikan. <Http://id.wikipedia.org/wiki/pendidikan>
- Depdiknas. 2006. Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK, SD, SMP, SMA, SMK & SLB, Jakarta: BP. Cipta Karya
- Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, Tentang Sistem Pendidikan Nasional http://organisasi.org/definisi_pengertian_tugas_fungsi_manajemen_sumber_daya_manusia_sdm_ilmu_ekonomi_manajemen_manajer_msdm
- <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/teori-kompensasi.html>
- <http://optimasioperator.blogspot.com/2009/11/download-teori-kepemimpinan-dalam.html>

