



## PERSEPSI GURU TENTANG POLA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTS 1 NEGERI SITUBONDO

Kurnia Dewi Permatasari, Fathorrahman, Tin Agustina  
Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam  
Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo

### Abstract :

*Teacher performance is largely linked to the low quality of education. Teachers as social beings also need other needs to be able to work well. To be able to think and work optimally in their work, teachers are greatly influenced by the work environment in which they are located as well as professional school principals. The research objective in this study was to determine the effect of leadership patterns on teacher performance at MTs 1 Negeri Situbondo. To determine the effect of work commitment on teacher performance at MTs 1 Negeri Situbondo. To determine the effect of leadership patterns and work commitment simultaneously on teacher performance at MTs 1 Negeri Situbondo. This study uses a quantitative approach. The method used in this research is validity test, reliability test, prerequisite test, multiple linear regression analysis, t test, F test and determination test. Based on the results of the study showed that 1) the leadership pattern has an effect on the performance of teachers at MTs 1 Negeri Situbondo. 2) The work commitment of teachers has an effect on teacher performance at MTs 1 Negeri Situbondo. 3) The leadership pattern and work commitment simultaneously influence the performance of teachers at MTs 1 Negeri Situbondo.*

**Key words:** *Leadership Patterns, Work Commitment, Teacher Performance*

### PENDAHULUAN

Pendidikan yang bermutu merupakan syarat untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera. Sebagaimana diketahui bahwa banyak negara yang tidak memiliki sumber daya alam yang melimpah namun dapat mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyatnya (Mulyasa, 2009). Hal tersebut dapat terjadi akibat dari pendidikan yang mereka miliki mempunyai kualitas yang baik, sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Agar pendidikan dapat berkualitas salah satu faktor penting yang harus dipenuhi adalah pada keberadaan guru, kepala sekolah yang bermutu, yang professional, sejahtera dan bermartabat.

Kualitas guru sampai saat ini tetap menjadi persoalan yang penting, karena pada kenyataannya keberadaan guru di berbagai jenjang, dari Taman Kanak-kanak sampai Sekolah Menengah Atas oleh sebagian kalangan dinilai jauh dari kinerja yang distandarkan. Guru tidak hanya menyampaikan teori-teori akademis saja tetapi teladan yang digambarkan dengan perilaku seorang guru dalam kehidupan sehari-hari. Selayaknya, seseorang yang bercita-cita untuk menjadi guru didasari oleh sebuah



idealisme yang luhur, untuk menciptakan para siswa sebagai generasi penerus yang berkualitas. Pendidikan harus mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas. Oleh sebab, untuk mewujudkan hal tersebut maka diperlukan tenaga pendidik yang memiliki kinerja tinggi.

Kenyataannya tidak setiap guru memiliki kinerja tinggi. Sebagian guru masih memiliki kinerja rendah dapat diketahui melalui laporan hasil penelitian yang dilakukan oleh Leutuan (2011), bahwa kinerja guru rendah dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam mengajar, baik itu guru di SD, SLTP, SLTA, dan SMK. Guru memiliki kemampuan dalam menguasai materi hanya menguasai 27,67% dari materi yang seharusnya. Persentase tersebut masih di bawah batas ideal, yaitu minimum 75%. Hal ini dapat terjadi karena 40% guru di SMP dan SMA mengajar bidang studi di luar bidang keahliannya (Leutuan & Rasyid, 2011). Para guru yang telah lulus sertifikasi diharapkan mengalami perubahan pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran, dan peningkatan kualitas diri. Namun ternyata masih tetap sama seperti sebelumnya, kinerja guru tetap rendah. Kondisi kinerja guru yang belum memuaskan saat ini merupakan tantangan bagi semua pihak untuk selalu berusaha mencari jalan bagi upaya peningkatan kinerja guru menuju terciptanya guru-guru profesional.

Terciptanya kualitas kinerja guru yang profesional di sekolah membutuhkan dukungan peran kepala sekolah yang kompeten sebagai leader dan manager (Wahyudi, 2009). Komitmen adalah upaya untuk mencapai tujuan dalam organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap ikut menjadi anggota organisasi. Komitmen seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya tidak sama pada setiap orang. Terwujudnya komitmen dalam suatu organisasi adalah tergantung kepada bagaimana kita membangun suatu tanggung jawab untuk memiliki niat yang kuat dalam melaksanakan tujuan dalam organisasi itu. Robbins dan Judge menyatakan "Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan - tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi" (Robbins & Judge, 2018). Sopiah mengungkapkan bahwa "komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi". Komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara (Sopiah, 2010).

Sekolah merupakan suatu organisasi yang dituntut untuk menghasilkan anak didik yang mampu hidup dan bersaing di tengah-tengah masyarakat. Dalam upaya tersebut sekolah dituntut untuk memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan kepada anak didik. Tugas mendidik dan mengajar menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari rutinitas seorang guru sebagai bagian organisasi sekolah. Guru yang memiliki komitmen akan meningkatkan kualitas kerjanya, yang selanjutnya menentukan mutu pendidikan. Sebaliknya guru yang memiliki kualitas kerja di bawah standar minimal akan



menghambat peningkatan kualitas pendidikan. Supriadi menyatakan bahwa di antara berbagai masukan (*input*) yang menentukan mutu pendidikan (yang ditunjukkan oleh prestasi belajar siswa), sepertiganya ditentukan oleh guru. Faktor guru adalah faktor yang paling dominan dan mempengaruhi hasil pembelajaran (Supriadi, 2011). Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Nana Sudjana yang menunjukkan bahwa 76,6% hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru, dengan rincian: kemampuan guru mengajar memberikan sumbangan 32,43%, penguasaan materi pelajaran memberikan sumbangan 32,38%, dan sikap guru terhadap mata pelajaran memberikan sumbangan 8,60% (Nana, 2012).

Dengan posisi guru yang sedemikian penting dalam mencapai hasil pembelajaran, seorang guru diharuskan memiliki komitmen meelaksanakan tugas- tugas dan fungsinya. Sahertian menyatakan bahwa komitmen adalah kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab (Sahertian & Piet, 2016). Arikunto menyebutkan bahwa komitmen terhadap tugas bukan hanya sekedar keterlibatan saja, akan tetapi menunjukkan kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan tanggung jawab yang tinggi (Arikunto, 2018). Schatz dalam Edwin mengatakan bahwa komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam menggeluti profesinya (Japariato 2012).

Fakta di lapangan juga menampilkan bahwa 7 dari 35 orang guru menyatakan tidak mengetahui dengan visi dan misi sekolah, dan mengaku tidak berusaha mencari tahu apa visi dan misi sekolah. Mereka beranggapan bahwa visi dan misi sekolah adalah tugas administratif sekolah yang disusun hanya untuk sekedar mencukupi persyaratan sebagai sekolah yang memiliki visi dan misi. Padahal seyogyanya seorang guru menyadari bahwa visi dan misi sekolah merupakan nilai dan tujuan yang dipahami dan diterima oleh segenap anggota organisasi sekolah termasuk guru, bersama-sama berusaha mewujudkan visi dan misi sekolah dengan rangkaian usaha dan kegiatan. Guru sebagai anggota organisasi sekolah bekerja bersama-sama dengan seluruh bagian organisasi mencapai visi dan misi yang ditetapkan sekolah.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan



tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat korelasional yang berusaha mencari keterkaitan satu variabel dengan variabel lainnya. Hubungan antara satu dengan beberapa variabel lain dinyatakan dengan besarnya koefisien dan keberartian (signifikansi) secara statistik. Dalam hal ini penulis meneliti pengaruh persepsi guru tentang pola kepemimpinan dan komitmen kerja terhadap kinerja guru di MTs 1 Negeri Situbondo (Sugiyono, 2016).

## HASIL ANALISIS

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan adalah dengan memberikan angket Angket disini sebagai teknik utama penelitian. Selanjutnya peneliti dapat memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden yang sesuai dengan permasalahan dalam penelitiannya yang berjumlah 112 pertanyaan. Angket diberikan kepada 35 guru MTs 1 Negeri Situbondo untuk mengetahui pertanyaan yang valid dan tidak valid dengan menggunakan uji validitas. Kemudian peneliti menggunakan angket yang valid untuk dijadikan bahan dalam penelitian ini. Alasan digunakan angket sebagai metode utama dalam penelitian ini yaitu biaya relatif murah, waktu untuk mendapatkan data singkat, dan dapat dilakukan terhadap subjek dengan jumlah besar. Seperti yang dikemukakan oleh Sumadi Suryabrata beberapa kelebihan dengan metode angket yaitu biaya murah, waktu untuk mendapatkan data relatif singkat, tidak dibutuhkan keahlian lapangan yang diselidiki, dan dilakukan sekaligus terhadap subjek yang jumlahnya besar (Suryasubrata, 2013).

### Analisa Data

#### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), dan komitmen kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru ( $Y$ ) di MTs 1 Negeri Situbondo. Penelitian ini analisis regresinya menggunakan bantuan program komputer SPSS 22.0 *for Windows 7*. Menurut Sanusi, (2011:135) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut: (Sanusi, 2011)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  : Kinerja guru

$X_1$  : Kepemimpinan

$X_2$  : Komitmen kerja

$a$  : Konstanta

$b_1$   $b_2$  : Koefisien regresi

$e$  : Error



### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat secara parsial bagaimana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan memiliki pengaruh atau tidak, (Sugiyono, 2016:184) (Sugiyono, 2016). Pada uji t dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS 22 for Windows 7

- a. Kriteria pengujian sebagai berikut:
  - 1)  $H_0: b_i = 0$ , artinya secara parsial variabel-variabel bebas (kepemimpinan dan komitmen kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja guru).
  - 2)  $H_a: b_i \neq 0$ , artinya secara parsial variabel-variabel bebas (kepemimpinan dan komitmen kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja guru).
- b. Dasar pengambilan keputusan menurut Sanusi, adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu: (Sanusi, 2011)
  - 1. Bila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $t <$  tingkat signifikansi 5% (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
  - 2. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $t >$  tingkat signifikansi 5% (0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- c. Mencari t tabel :  $df = n - k (\alpha/2)$   
Dimana:  $df$  : *degree of freedom*  
 $n$  : jumlah sampel  
 $k$  : jumlah variabel bebas dan variabel terikat  
 $\alpha$  : 5% (0,05)

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat secara serentak atau bersama-sama bagaimana pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Pada uji F dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS 22 for Windows 7 Rumus uji F yang dikutip dari (Sugiyono, 2016:192) adalah sebagai berikut: (Sugiyono, 2016)

$$Fh = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - K - 1)}$$

Keterangan:

Fh : Nilai  $F_{hitung}$

$R^2$  : Koefisien determinasi



n : Jumlah Sampel

K : Banyaknya Variabel Bebas dan Variabel Terikat

a. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  :  $b_1 = 0$ , artinya variabel-variabel bebas (kepemimpinan dan komitmen kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja guru).
- 2)  $H_a$  : Minimal satu koefisien dari  $b_1 \neq 0$ , artinya variabel-variabel bebas (kepemimpinan dan komitmen kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja guru).

b. Dasar pengambilan keputusan menurut Sanusi (2011:143) adalah dengan menggunakan angka probabilitas ialah sebagai berikut: (Sanusi, 2011)

- 1) Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  dan nilai Sig < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai Sig > 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

c. Mencari F tabel:  $df_1 = K - 1$

$$df_2 = n - K$$

Dimana: df : *degree of freedom*

n : jumlah sampel

k : Jumlah variabel bebas dan variabel terikat

#### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*good of fit*) koefisien determinasi mengukur prosentase total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen didalam garis regresi (Widarjono, 2010).

## PEMBAHASAN

### Pola kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs 1 Negeri Situbondo.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pola kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh pola kepemimpinan terhadap kinerja guru di MTs 1 Negeri Situbondo adalah diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi guru tentang pola kepemimpinan meningkat maka kinerja guru akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi guru tentang pola kepemimpinan menurun maka kinerja guru akan menurun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden di MTs 1 Negeri Situbondo



telah mengetahui pola kepemimpinan terhadap kinerja guru yang pada dasarnya seorang pemimpin harus memiliki kemampuan yang dapat mempengaruhi para bawahan agar para bawahannya bekerja secara bersama untuk melakukan dan melaksanakan apa yang pemimpin kehendaki yang bermuara pada pencapaian tujuan organisasi.

Tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi banyak faktor diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam mengendalikan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah seperti memberdayakan semua sumber daya dan kegiatan sekolah secara aman, efektif, dan efisien menurut visi yang jelas, mampu melakukan perubahan, mampu menciptakan relasi kerja dan membina kerja sama, menciptakan iklim kondusif baik secara internal maupun eksternal demi kesuksesan para siswa dalam belajar, dan kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja guru.

Hal ini dibuktikan dengan tinggi rendahnya kinerja guru yang dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya mengenai kepemimpinan kepala sekolah yang memegang peranan penting dalam mengendalikan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah seperti memberdayakan semua sumber daya dan kegiatan sekolah secara aman, efektif, dan efisien menurut visi yang jelas, mampu melakukan perubahan, mampu menciptakan relasi kerja dan membina kerjasama, menciptakan iklim kondusif baik secara internal maupun eksternal demi kesuksesan para siswa dalam belajar mengajar, dan kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan pengajaran di sekolah. Hal ini memperlihatkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik pula kinerja guru, begitu juga sebaliknya semakin kurang baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru juga semakin kurang baik.

#### **Komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs 1 Negeri Situbondo.**

Hasil analisis menunjukkan bahwa Komitmen kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs 1 Negeri Situbondo adalah diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi guru tentang komitmen kerja meningkat maka kinerja guru akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi guru tentang komitmen kerja menurun maka kinerja guru juga akan menurun.

Faktor komitmen kerja mempunyai pengaruh serta peran penting guna meningkatkan kinerja guru. Sikap atau perilaku guru yang berkaitan dengan keinginan kuat guru dalam anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan



organisasi secara penuh suka rela, serta komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada ikatan batin anggota terhadap organisasinya.

Komitmen guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan satu kondisi yang dirasakan oleh guru yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimiliki dan berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya. Komitmen terhadap pekerjaan merupakan perspektif yang multidimensional yang berupa pengembangan dari teori komitmen organisasi. Dalam pendekatan multidimensional, komitmen terhadap pekerjaan seperti halnya komitmen organisasi memberikan pemahaman yang kompleks mengenai keterikatan seseorang dengan kinerjanya

### **Pola kepemimpinan dan komitmen kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di MTs 1 Negeri Situbondo**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pola kepemimpinan dan komitmen kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di MTs 1 Negeri Situbondo. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} 12739,679 > F_{tabel} 3,29$  dengan tingkat signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Mulyasa (2007) bahwa banyak faktor mempengaruhi kinerja diantaranya manajemen dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah, dan lingkungan termasuk budaya sekolah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pola kepemimpinan dan komitmen kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di MTs 1 Negeri Situbondo. Semakin baik pola kepemimpinan sekolah dan komitmen kerja guru, maka semakin baik pula kinerja guru di MTs 1 Negeri Situbondo.

### **Kesimpulan**

1. Persepsi guru terhadap pola kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs 1 Negeri Situbondo.
2. Komitmen kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs 1 Negeri Situbondo.
3. Persepsi guru terhadap pola kepemimpinan dan komitmen kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di MTs 1 Negeri Situbondo.

### **Saran**

1. Bagi MTs 1 Negeri Situbondo.  
Kepemimpinan di MTs 1 Negeri Situbondo harus dimaksimalkan mengingat pengaruhnya terhadap kinerja sangat signifikan dan kepala sekolah harus mampu menciptakan kondisi yang mampu meningkatkan komitmen terutama keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi



2. Bagi guru  
Supaya meningkatkan komitmen kerja tepat waktu ketika datang ke sekolah, patuh terhadap peraturan yang berlaku di sekolah dan loyal terhadap sekolah.
3. Bagi peneliti selanjutnya,  
Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan dapat melanjutkan penelitian dengan meneliti faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja guru seperti faktor kompensasi dan faktor kreativitas guru.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto,. 2008. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta Bumi Aksara
- E. Mulyasa. 2009. *Implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan kemandirian guru dan sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Edwin Japarianto (2012). *Analisa Pengaruh Food Quality & Brand Image terhadap Keputusan Pembeli Roti Kecil Toko Roti Ganep's di Kota Solo*. Jurnal Manajemen Pemasaran
- Leutuan, Harun Al Rasyid. 2011. *Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Penabur. Vol. 4. No. 3. Hal. 11
- Nana Sudjana, 2012. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Robbins, P.S dan Judge, T.A. 2018. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Sahertian, Piet A. 2016. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Sanusi, A. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sopiah. 2010. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta,
- Sumadi Suryasubrata. 2013. *Metodologi penelitian*. Jakarta: Garafindo
- Supriadi, 2011. *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan kepala sekolah dalam organisasi pembelajar*. Bandung: Alfa Beta
- Widarjono, A 2010, *Analisis statistika multivarian terapan*, Yogyakarta: UPP STIMYKPN,