

---

**KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA SEKOLAH TERHADAP  
KINERJA GURU DAN PEGAWAI  
PADA SMP NEGERI 3 PAMBOANG**

**Muhammad Nadir \***

***ABSTRACT***

*Leadership of principals in order to improve the performance of teachers and employees is very important, it is fitting discipline applied to every school, both government and private. A performance of good teachers and employees is a step towards achieving the goals of a school so that productivity is a determinant in achieving school goals. This study aims to determine the influence of principal leadership on the performance of teachers and employees of SMP Negeri 3 Pamboang. The research design used is quantitative research. The sample of research is 35 employees of SMP Negeri 3 Pamboang and data collection in the form of questionnaire method, interview, observation. While for data processing is analyzed for Validity and Realibility test using Alpha Cronbach formula using computer program. The analysis technique used is simple regression analysis. Based on the results of data calculations and analysis used, obtained the regression equation,  $Y = 20,091 + 0,441X$ . Results Hypothesis test  $t$  shows  $t$  count = 4.806 and  $t$  table = 2.032 with the value of significance = 0,000 < 0.05, which means the hypothesis that read "There is significant influence of principal leadership on the performance of teachers and employees of SMP Negeri 3 Pamboang "is accepted.*

*Keywords: Principal Leadership, Performance*

**PENDAHULUAN**

Era globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan, begitu pula dalam kegiatan pendidikan. Globalisasi ini sangat mempengaruhi terhadap perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

---

\*) Prodi PPKn, Universitas Al Asyariah Mandar,  
E-mail: nadir.h.m@gmail.com

Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukannya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Seperti yang disampaikan dalam penjelasan umum atas Undang-Undang No. 14 tahun 2005, Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan.

Selain itu, kualitas pendidikan juga bergantung pada kinerja aparatur sipil negara (ASN) yang ada di sekolah. Oeh karena itu, pemerintah mengatur mengenai ASN ini dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat

---

persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan sumber daya manusia yang handal saja target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik.

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Pengembangan ini hendaknya bertolak dari hal-hal yang menyebabkan organisasi tersebut tidak dapat berfungsi dengan sebaik yang diharapkan. Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan tercermin adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan cara mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya. Oleh karena itu, perubahan yang terjadi pada lembaga sekolah harus meliputi seluruh komponen yang ada di dalamnya.

Perubahan tersebut terjadi dalam struktur, proses, ketenagaan dan sistem suatu lembaga serta proses perubahan itu sendiri, menyangkut bagaimana sekolah sebagai lembaga diorganisasikan sehingga mampu mengemban misinya dengan baik. Dalam proses perubahan tersebut individu organisasi dan lembaga meningkatkan kemampuan dan kinerjanya sehubungan dengan tujuan, sumber-sumber dan lingkungannya. Perubahan tidak akan berjalan tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang merupakan asset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang berada di sekolah. Kinerja guru dan pegawai di sekolah mempunyai peran sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru dan pegawai akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang 20 % sudah mulai dilaksanakan. Maka kinerja guru dan pegawai tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru dan pegawai yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Salah satu indikator suatu sekolah dianggap sudah berhasil adalah dengan perolehan nilai Ujian Nasional yang tinggi dan tingkat kelulusan yang maksimal. Sekolah yang perolehan nilai ujian nasionalnya paling

tinggi dan tingkat kelulusannya setiap tahun selalu 100 % dianggap sudah berhasil dan akan mendapat kepercayaan masyarakat. Padahal belum tentu keberhasilan siswa merupakan hasil kinerja guru.

Keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu". Tabrani Rusyan (2000) mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Menurut Mulyasa (2009 : 98) Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM).

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo (2002 : 10) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Kepribadian kepala sekolah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan.

Implementasi kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah terwujud dalam pelaksanaan tugas-tugasnya antara lain menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur pembelajaran dan mengadakan hubungan masyarakat. Selain itu tugas menyelenggarakan administrasi antara lain menyusun perencanaan, pengorganisasian, pengarahan keuangan, penyusunan kurikulum, penanganan kesiswaan, sarana prasarana, kepegawaian, dan lain-lain.

Pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru menurut Uben dan Hughes berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektifitas kerja guru. Sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan, kepala sekolah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan.

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara langsung kepada kepala sekolah maupun guru kelas, terdapat guru yang mengajar di kelas masih berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu sehingga merasa menguasai materi diluar kepala dan tidak mau mengubah kepada hal-hal yang baru termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, sistem penilaian yang kurang dipahami dan mengajar secara hafalan atau tanpa persiapan mengajar sebelumnya.

Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan guru-guru dikatakan bahwa kepala sekolah sudah menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya. Karena

banyak dari kebijakan yang dilakukan oleh sekolah berasal dari pemikiran dari seorang kepala sekolah selaku pemimpin. Selain itu kepala sekolah juga tidak memperlakukan bawahannya secara sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara guru satu dengan guru yang lainnya. Karena banyak dari tugas yang diberikan kepala sekolah kepada guru dipertimbangkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut.

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo, (2002 : 10) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pimpinan dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey*, yaitu teknik pengumpulan dan analisis data berupa opini dari subyek yang diteliti melalui kuesioner, wawancara dan observasi. Penelitian diselenggarakan di SMP Negeri 3 Pamboang Kabupaten Majene. Penelitian ini direncanakan berlangsung selama bulan September hingga Oktober 2016. Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh guru dan pegawai SMP Negeri 3 Pamboang Kabupaten Majene yang berjumlah 34 orang. Mempertimbangkan jumlah populasi kurang dari seratus orang maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai responden, artinya teknik sampling yang diambil adalah teknik sampling jenuh.

Dalam pengumpulan data dan pengujian hipotesis perlu dikemukakan batasan-batasan konsep variabel, dimensi (subvariabel) dan indikator-indikatornya. Hal ini untuk memudahkan jenis data primer dan /atau sekunder, sifat data kualitatif dan/atau kuantitatif dan skala ukurannya nominal/ordinal/ratio, yang dapat dinyatakan pada table 1.

**Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

| Variabel                           | Konsep Teoritis  | Indikator Variabel   |
|------------------------------------|--|--|
| Kepemimpinan Kepala Sekolah<br>(X) | Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendo-rong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tuju-an dan sasaran sekolahnya melalui program - program yang dilaksanakan secara terencana dan terarah.<br><br>(Mulyasa, 2009 : 90 | 1. Melakukan edukasi kepada bawahan<br>2. Memberdayakan karyawan/pegawai<br>3. Melakukan pengadministrasian<br>4. Membuat program supervisi<br>5. Memberi teladan yang baik<br>6. Memberikan gagasan baru<br>7. Memberikan penghargaan |
| Kinerja guru dan pegawai dan       | Pendidik professional dengan tugas utama   | 1. Mendidik ahlak Siswa<br>2. Membuat perencanaan pembelajaran   |

|             |   |   |
|-------------|---|---|
| pegawai (Y) | mendidik mengajar, mem bimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan an anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan an dasar dan pendidikan menengah. (UU Guru dan Dosen, 2005:2) | 3. Melaksanakan pembelajaran<br>4. Membimbing seluruh siswa<br>5. melakukan pekerjaan sesuai dengan kuantitas kerja<br>6. <b>mengedepankan mutu atau kualitas di setiap pekerjaan</b><br>7. Kehadiran di tempat kerja akan berpengaruh pada penilaian kinerja |
|-------------|---|---|

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kuesioner, wawancara dan observasi. Dalam penyusunan instrumen digunakan dari model Rensis Likert yakni dengan option Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Masing-masing option diberikan bobot mulai dari 5 untuk sangat setuju hingga bobot 1 untuk option sangat tidak setuju.

Teknik analisa data yang digunakan penulis adalah teknik analisa data kuantitatif, yaitu analisa yang digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), yaitu dengan menggunakan instrument: Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengolah data. Analisis regresi sederhana digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + bX \dots\dots\dots (1)$$

di mana:

$\hat{Y}$  = adalah subjek variabel terikat yang diproyeksikan

$X$  = adalah variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu  
untuk diprediksikan

$a$  = adalah nilai konstanta harga  $Y$  jika  $X = 0$

$b$  = adalah nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau penurunan (-) variabel  $Y$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan program, maka diperoleh persamaan regresi linear adalah  $Y = 20,091 + 0,441X$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

#### 1. Konstanta = 20,091

Jika variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah diasumsikan tetap maka kinerja guru dan pegawai akan meningkat sebesar 20,091.

#### 2. Koefisien Kepemimpinan Kepala Sekolah $X$

Nilai koefisien kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,441. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk Kepemimpinan Kepala Sekolah akan diikuti kenaikan kinerja guru dan pegawai sebesar 0,441 atau 44,1%

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru dan pegawai, maka perlu dilakukan uji t. Apabila nilai probabilitasnya  $< 0,05$ ,  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil uji t

untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh  $t_{hitung} = 4,806 > t_{tabel} = 2,032$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai diterima.

Dari pengujian dengan menggunakan program, diperoleh nilai  $r = 0,647$ . Berdasarkan tabel interval koefisien korelasi, nilai  $r = 0,647$  berada pada tingkat hubungan yang kuat. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru dan pegawai pada SMP negeri 3 Pamboang. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diketahui bahwa kontribusi koefisien antara kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai sebesar  $0,647$  sehingga dapat diketahui bahwa kontribusi pengaruh Kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai sebesar  $(0,647)^2$  sama dengan  $0,419$  atau  $41,9\%$ .

## 2. Pembahasan

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien korelasi parsial sebesar  $0,647$  sehingga  $r^2 = (0,647)^2 = 0,419$  atau  $41,9\%$  yang berarti sumbangan efektif untuk Kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai sebesar  $41,9\%$  dan sisanya sebesar  $58,1\%$  dipengaruhi oleh faktor lain. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai SMP negeri 3 Pamboang, karena memperoleh

signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_a$  yang berbunyi “ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai SMP negeri 3 Pamboang” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru dan pegawai yang maksimal sedangkan dengan kepemimpinan yang kurang akan menghasilkan kinerja guru dan pegawai yang rendah.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa selain kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dan pegawai juga ikut ditentukan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 58,1%. Besarnya pengaruh tersebut termasuk kecil, karena selain Kepemimpinan Kepala Sekolah masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru dan pegawai. Misalnya faktor motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan lain-lain.

Agar kita dapat mencapai kinerja pegawai yang maksimal, maka kita harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan pegawai tersebut. Kinerja guru dan pegawai akan semakin meningkat ketika faktor-faktor yang mempengaruhi berpengaruh secara selaras dan positif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru di SMP Negeri 3 Pamboang, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah yang saat ini memimpin sekolah tersebut memiliki gaya kepemimpinan yang lebih baik daripada kepala sekolah terdahulu. Menurut beberapa guru, kepala sekolah sebelumnya kurang mampu memberikan kepemimpinan yang maksimal kepada para guru dan pegawai. Kepemimpinan yang diberikan

dirasakan tidak demokratis dan sering mengambil keputusan sendiri tanpa terlebih dahulu mengadakan musyawarah dengan para guru maupun pegawai. Berbeda dengan kepala sekolah saat ini yang mampu memberikan keteladanan yang lebih baik kepada bawahannya. Guru lain berpendapat bahwa gagasan-gagasan yang diberikan kepala sekolah mampu menyelesaikan masalah para guru dalam memberikan pengajaran kepada siswanya. Selain itu, dalam setiap pengambilan keputusan yang cukup penting, selalu dilakukan dengan musyawarah dan mendengarkan pendapat para guru dan pegawai.

## **SIMPULAN**

Adapun kesimpulan yang dapat di ambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah

1. Berdasarkan uji regresi, diketahui bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai SMP negeri 3 Pamboang dengan kontribusi sebesar 41,9%, sedangkan sisanya sebesar 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP negeri 3 Pamboang termasuk dalam kategori baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju.

## **SARAN DAN REKOMENDASI**

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan berdasarkan kesimpulan di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat lebih

meningkatkan kinerja guru dan pegawai pada SMP negeri 3 Pamboang Kabupaten Majene.

2. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai pada SMP negeri 3 Pamboang Kabupaten Majene agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.
3. Bagi pemimpin sekolah sebaiknya meluangkan waktu lebih banyak untuk berinteraksi langsung dengan para guru maupun pegawai di sekolah sehingga dapat mengetahui secara langsung bagaimana kinerja bawahannya.
4. Disamping itu, bagi pemimpin sekolah sebaiknya menerapkan evaluasi kinerja yaitu penilaian kinerja secara sistematis dan berkala kepada para guru dan pegawai sehingga dapat memicu peningkatan kinerja

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Tabrani R, (2000), *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV Dinamika Karya.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- Daryanto. (2011). *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- E. Mulyasa, (2009), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Istijanto, (2005), *Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YPKN

- 
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan-Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Malthis, Robert, L dan John H Jackson. 2002. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Sepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftah Toha, (2006), *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rahman at all, (2006), *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jatinangor: Alqaprint.
- Robbin Stephen P, (2001), *Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall International.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Ed 10. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti, 2004, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju,
- Supriadi. 2002. *Sejarah Pendidikan Teknik dan Kejuruan di Indonesia*.
- Wahjosumijo, (2002), *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, (2007), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.