

**PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN IKLIM KERJA
TERHADAP KINERJA KEPALA SMK NEGERI
DI KECAMATAN KEBAYORAN BARU**

TESIS

Disampaikan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Magister Pendidikan

Oleh

Indri Hayatunnuffus
NIM 1709037023



PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
2019

ABSTRAK

Indri Hayatunnuffus, Pengaruh Komitmen Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru. Tesis. Jakarta: Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. 2019.

Tujuan penelitian untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh komitmen kerja dan iklim kerja terhadap kinerja kepala SMK Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru. Penelitian dilakukan dengan survei, menggunakan kuisioner dan pendekatannya dengan analisis jalur. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru dari 3 sekolah yang berjumlah 158 orang guru. Menggunakan rumus Slovin didapat 113 orang guru sebagai sampel penelitian, 30 orang guru sebagai sample uji coba di luar sampel sesungguhnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*.

Penelitian ini memiliki 3 hipotesis, yaitu terdapat pengaruh positif: 1) komitmen kerja terhadap kinerja kepala sekolah 2) iklim kerja terhadap kinerja kepala sekolah, dan 3) komitmen kerja terhadap iklim kerja. Untuk mendapatkan validitas butir pernyataan dan reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* dan Alpha Cronbach. Instrumen kinerja kepala sekolah memiliki reliabilitas $r_{ii}=0,940$, komitmen kerja memiliki reliabilitas $r_{ii}=0,961$, dan iklim kerja memiliki reliabilitas $r_{ii}=0,956$.

Besarnya pengaruh diukur dengan *path analysis*. Hasilnya adalah : 1) terdapat pengaruh positif dan langsung yang sangat signifikan komitmen kerja (X_1) terhadap kinerja kepala sekolah (X_3) memperoleh persamaan regresi $\hat{X}_3 = 48,373 + 0,644X_1$, koefisien korelasi $r_{13}=0,676$ dan koefisien pengaruh X_1 terhadap X_3 $p_{31}=0,46$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, (2) terdapat pengaruh positif dan langsung yang sangat signifikan iklim kerja (X_2) terhadap kinerja kepala sekolah (X_3) memperoleh persamaan regresi $\hat{X}_3 = 57,025 + 0,567X_2$ koefisien korelasi $r_{23} = 0,633$, dengan koefisien pengaruh X_2 terhadap X_3 $p_{32}=0,35$, pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (3) terdapat pengaruh positif dan langsung yang signifikan komitmen kerja (X_1) terhadap iklim kerja (X_2) memperoleh persamaan regresi $\hat{X}_2 = 44,389 + 0,663X_1$, koefisien korelasi $r_{12}=0,624$ dengan koefisien pengaruh kepemimpinan manajerial kepala sekolah (X_1) terhadap iklim kerja $p_{21} = 0,62$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat bagi organisasi pendidikan. Khususnya untuk Kinerja Kepala SMK Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru. Saran yang dapat diberikan adalah; (1) perlu dilakukan peningkatan kinerja kepala sekolah melalui komitmen kerja, (2) perlu pembinaan secara rutin terhadap iklim kerja, (3) perlu peningkatan kinerja kepala sekolah melalui pelatihan, pendidikan, dan (4) perlu dilanjutkan penelitian tentang studi kinerja kepala sekolah melalui penelitian lain.

Kata Kunci : Komitmen Kerja, Iklim Kerja dan Kinerja Kepala Sekolah

ABSTRACT

Indri Hayatunnuffus, *The Effect of Work Commitment and Work Climate on the Principal's Performance of Vocational High School (SMK) Principals in Kebayoran Baru District. Thesis. Jakarta: Muhammadiyah University Graduate School Prof. Dr. HAMKA. 2019.*

The research objective is to find out whether or not there is the effect of work commitment and work climate on the principal's performance of Vocational High School in Kebayoran Baru District. The study was conducted by survey, using questionnaires and approaches with path analysis. The population in this study were teachers of State Vocational High Schools in Kebayoran Baru District from 3 schools totaling 158 teachers. Using the Slovin formula, 113 teachers were used as research samples, 30 teachers as trial samples outside the actual sample. The method used in this research is *simple random sampling*.

This study has 3 hypotheses, namely there is a positive influence: 1) work commitment to the performance of the principal 2) work climate on the performance of the principal, and 3) work commitment to the work climate. Test instruments to obtain the validity of statement items and instrument reliability using formulas *Pearson Product Moment* and *Alpha Cronbach*. Instrumen kinerja kepala sekolah memiliki reliabilitas $r_{ii} = 0,940$, komitmen kerja memiliki reliabilitas $r_{ii} = 0,961$, dan iklim kerja memiliki reliabilitas $r_{ii} = 0,956$.

The magnitude of the effect is measured by path analysis The results is : 1) there is a very significant positive and direct effect on work commitment (X1) on the performance of the principal (X3) obtaining a regression equation = $48.373 + 0.644X1$, correlation coefficient $r_{13} = 0.676$ and coefficient of influence X1 to X3 $p_{31} = 0.46$ at the significance level $\alpha = 0.05$, (2) there is a very significant positive and direct influence of the work climate (X2) on the performance of the principal (X3) obtaining a regression equation = $57.025 + 0.567X2$ correlation coefficient $r_{23} = 0.633$, with the coefficient of influence X2 on X3 $p_{32} = 0.35$, at the significance level $\alpha = 0.05$ (3) there is a significant positive and direct effect of work commitment (X1) on the work climate (X2) obtaining a regression equation = $44,389 + 0.663X1$, the correlation coefficient $r_{12} = 0.624$ with the coefficient of the influence of the principal's managerial leadership (X1) on the work climate $p_{21} = 0.62$ at the significance level $\alpha = 0.05$.

The results of this research are expected to be beneficial to the world of educational organizations. Specifically for the Principal Performance of State Vocational High Schools in Kebayoran Baru District. Some suggestions that can be given include; (1) it is necessary to improve the work performance of principals through work commitments, (2) it is necessary to provide regular guidance to the work climate, (3) it is necessary to improve the performance of principals through training, education, and (4) research on the performance of principals through other studies.

Key Word : *Work Commitment, Work Climate and the Principal's Performance*

LEMBAR PENGESAHAN

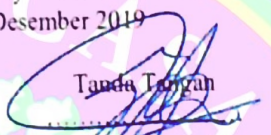
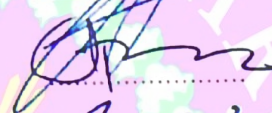
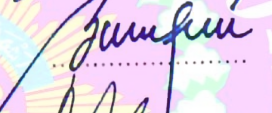



PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA KEPALA SMK NEGERI DI KECAMATAN KEBAYORAN BARU

TESIS

Oleh

INDRI HAYATUNNUFFUS
NIM 1709037023

Dipertahankan di Depan Komisi Penguji Tesis Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Tanggal 04 Desember 2019

Penguji Tesis	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M.Pd (Ketua Penguji)		29/01/20
Dr. Hj. Ihsana El Khuluqo, M.Pd (Sekretaris Penguji)		8/1/20
Dr. H. Bunyamin, M.Pd.I (Anggota Penguji, Pembimbing I)		6/20
Dr. Fetriman, M.Pd (Anggota Penguji, Pembimbing II)		6/20
Dr. Ir. Sintha Wahjusaputri, M.M. (Anggota Penguji I)		8/20
Dr. Somariah Fitriani, M.Pd (Anggota Penguji II)		2/1/20

Jakarta, 23-01-2020

Direktur Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M.Pd

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II TEORI, KERANGKA KAJIAN BERPIKIR DAN HIPOTESIS	13
PENELITIAN.....	
A. Deskripsi Teori.....	13
1. Kinerja Kepala Sekolah.....	13
2. Komitmen Kerja.....	16
3. Iklim Kerja.....	21
B. Penelitian Yang Relevan.....	33
C. Kerangka Berpikir Dan Hipotesis.....	38
1. Kerangka Berpikir.....	38
2. Hipotesis Penelitian.....	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	42
A. Tujuan Penelitian.....	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
1. Tempat Penelitian.....	42
2. Waktu Penelitian.....	43
C. Metode Penelitian.....	44
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	46

1. Populasi.....	46
2. Sampel	46
E. Proses Menjaring Data.....	48
F. Hipotesis Statistik.....	65
G. Teknik Analisa Data.....	66
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	73
A. Deskripsi Data.....	73
B. Pengujian Persyaratan Statistik.....	80
C. Pengujian Hipotesis.....	84
D. Pembahasan.....	94
E. Keterbatasan Penelitian.....	96
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	98
A. Kesimpulan.....	98
B. Implikasi.....	99
C. Saran.....	102
Daftar Pustaka.....	103
Lampiran-Lampiran	

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Pendidikan mempunyai tugas menyiapkan sumber daya manusia untuk pembangunan. Pembangunan selalu diupayakan seirama dengan tuntutan zaman. Perkembangan zaman selalu memunculkan tantangan-tantangan baru, yang sebagiannya sering tidak dapat diramalkan sebelumnya.

Kepemimpinan merupakan aspek yang amat penting dalam konteks kehidupan organisasi, termasuk organisasi sekolah. Diungkapkan oleh Ginting, yaitu “kepala sekolah adalah pimpinan tertinggi dalam satu unit satuan pendidikan, maka kepala sekolah adalah orang yang sangat bertanggung jawab dalam mencari bentuk dan strategi pengelolaan pendidikan yang tepat”.¹

Kedudukan kepala sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah merupakan figure sentral yang bertanggung jawab terhadap kegiatan pendidikan di sekolah. Sumber daya manusia, keuangan dan sarana serta informasi tidak akan dapat berperan optimal dalam pencapaian tujuan sekolah tanpa dikelola baik oleh kepala sekolah.

Suatu gejala yang dapat membuat rendahnya mutu pendidikan di sekolah adalah karena buruknya kinerja seorang kepala sekolah. Kinerja yang buruk akibat dari adanya pengaruh komitmen kerja yang tidak kondusif dan iklim kerja yang tidak nyaman untuk semua pihak dalam sekolah .

¹Ginting, 2011. Hubungan Budaya Organisasi Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMAN Kota Binjai. *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*. 8. (1), 61-71.

Menilik dari uraian di atas, pada kenyataannya berdasarkan hasil pengamatan di lapangan yaitu hasil temuan pada studi awal penelitian-penelitian melalui informasi bagaimana kinerja kepala SMK Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru sangat berperan untuk mencapai sekolah yang bermutu tergantung pada komitmen dan iklim kerja untuk menjadikan sekolah yang dipimpinnya menjadi sekolah yang diminati oleh masyarakat pengguna sekolah.

Seorang kepala sekolah yang memiliki wawasan yang luas dan mau belajar dari pengalaman orang lain memiliki prestasi kerja untuk mengembangkan manajemen sekolah yang lebih baik sehingga memudahkan sekolah sebagai organisasi pendidikan menghasilkan kader-kader muda yang melek akan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Menurut pandangan peneliti terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah, yakni komitmen kerja dan iklim kerja menjadi faktor yang tidak kalah penting dan tidak bisa diabaikan.

Komitmen kerja yang kurang kondusif menjadikan kepala sekolah kurang semangat untuk berprestasi. Hal ini patut menjadi perhatian bagi organisasi terkait mengingat kepala sekolah sebagai otak bagi berjalannya sebuah organisasi pendidikan. Komitmen kerja erat kaitannya dengan kepribadian yang sangat peka terhadap prestasi. Komitmen seorang kepala sekolah akan meningkat apabila merasa dipercaya, mendapat penghargaan dari hasil kerja, merasa mendapat keadilan di tempat kerja dan mendapat tantangan untuk menunjukkan kemampuan. Pemberian dorongan untuk berprestasi kepada kepala sekolah untuk melakukan inovasi dalam bekerja merupakan salah satu cara memberikan kepercayaan kepala sekolah didorong untuk tidak takut gagal, terus bekerja keras dan meningkatkan diri untuk meningkatkan mutu layanan.

Hal tersebut diperkuat dari pengalaman yang menunjukkan bahwa sentuhan-sentuhan psikologis dan religious ternyata mampu meningkatkan komitmen kerja, sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja.

Iklm kerja adalah altar kegiatan yang mendasar, oleh sebab itu diperlukan pembenahan yang bagus agar kesehatan psikologis bagi kepala sekolah dapat terjamin, karena bagaimanapun, lingkungan dan iklim kerja dapat membantu untuk mendongkrak kinerja seseorang dalam lingkup organisasi. Aspek penting iklim kerja yang menyangkut kinerja, merupakan bagian dari perilaku seorang kepala sekolah dalam memimpin sekolah. Lingkungan yang membentuk iklim kerja adalah kondisi yang menyangkut materiil dan kondisi psikologis. Kondisi materiil yang baik, biasanya banyak memberikan fasilitas kemudahan kepala sekolah menjalankan tugas manajerial. Akan tetapi, kondisi materiil yang prima juga tidak menjamin atau bahkan sedikit sekali berkaitan dengan moral yang baik. Juga kondisi fisik yang buruk, sering tidak berhubungan langsung dengan moral yang buruk atau rendah. Sebenarnya yang menjadi kriteria pokok bukanlah kondisi fisik itu sendiri, akan tetapi bagaimana kondisi tadi dapat dirasakan dan dihayati oleh orang-orang yang bersangkutan. Sebab setiap orang itu, baik secara individu maupun secara kolektif akan memberikan reaksi dengan kepekaan yang cukup tinggi terhadap iklim psikologis, (misalnya : kata-kata yang keras, sugesti, sikap, sentiment dan lain-lain) dari pada kondisi fisik (misalnya : cahaya lampu yang kurang terang, kursi yang kurang enak untuk diduduki, ruangan yang pengab dan lain sebagainya walaupun itu juga ikut mempengaruhi kinerja kepala sekolah.

Berdasarkan masalah uraian di atas, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Kepala SMK Negeri Di Kecamatan Kebayoran Baru.”

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kepala sekolah yang hanya percaya pada guru-guru senior
2. Rendahnya komitmen kerja kepala sekolah sehingga kepala sekolah cenderung hanya memosisikan diri sebagai pemimpin.
3. Interaksi dan komunikasi kurang harmonis karena adanya rasa canggung antara atasan bawahan sehingga menyebabkan arus kerja sama antara anggota organisasi sekolah kurang baik.
4. Kepala sekolah kurang mampu menciptakan suasana kerja yang akrab dan penuh suasana kekeluargaan.
5. Iklim kerja yang kurang kondusif karena adanya kesenjangan sosial antar guru dan kepala sekolah.

C. PEMBATASAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis membatasi penelitian ini pada tiga permasalahan penelitian, yakni sebagai berikut :

1. Komitmen kerja (X1) sebagai variabel bebas (variable independent) yang dimensinya meliputi : ketepatan janji kerja, tanggung jawab dan mencapai tujuan kerja.
2. Iklim kerja (X2) sebagai variabel bebas (variable independent) yang dimensinya meliputi : perasaan nyaman, pengaruh fisik dan pengaruh non fisik.
3. Kinerja kepala sekolah (X3) sebagai variabel terikat (variable dependent) yang dimensinya meliputi : dorongan berprestasi, bernilai dan sesuai standar.

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah-masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen kerja (X1) terhadap kinerja kepala sekolah (X3) ?
2. Apakah terdapat pengaruh iklim kerja (X2) terhadap kinerja kepala sekolah (X3) ?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen kerja (X1) terhadap iklim kerja (X2) ?

E. KEGUNAAN PENELITIAN

Adapun manfaat atau kegunaan dalam penelitian ini dapat dilihat berdasarkan aspek teoritis maupun aspek praktis operasional sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis dapat bermanfaat bagi perkembangan teori dari teori-teori sebelumnya sebagai sumbangan pemikiran, karena penelitian ini bukan saja

bersumber dari literatur yang ada, melainkan juga masukan dari para ahli termasuk pembimbing dari penulis dalam penelitian ini. Pada penelitian ini teori yang dikembangkan dapat memperkaya wawasan berpikir secara ilmiah. Sehingga penelitian-penelitian karya ilmiah selanjutnya akan memperkuat teori-teori yang digunakan. Wawasan berpikir yang menyangkut daya nalar ini sangat penting untuk diketahui dan untuk digali, karena dengan cara ini penulis dapat mengetahui sebatas mana kemampuannya agar kedepannya lebih dapat mengembangkan wawasan berpikir.

2. Manfaat Praktis Operasional

a. Untuk Guru

Pada aspek praktis operasional, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran bagi peningkatan komitmen kerja guru dan motivasi berprestasi guru dalam melaksanakan administrasi kurikulum dan pembelajaran sekolah dalam hal masukan atau ide, sehingga dapat diambil langkah-langkah kongkrit dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan komitmen kerja guru dan motivasi berprestasi guru sehingga guru lebih dapat mengikat diri pada komitmen kerja sekolah untuk meningkatkan motivasi berprestasi mereka di sekolah.

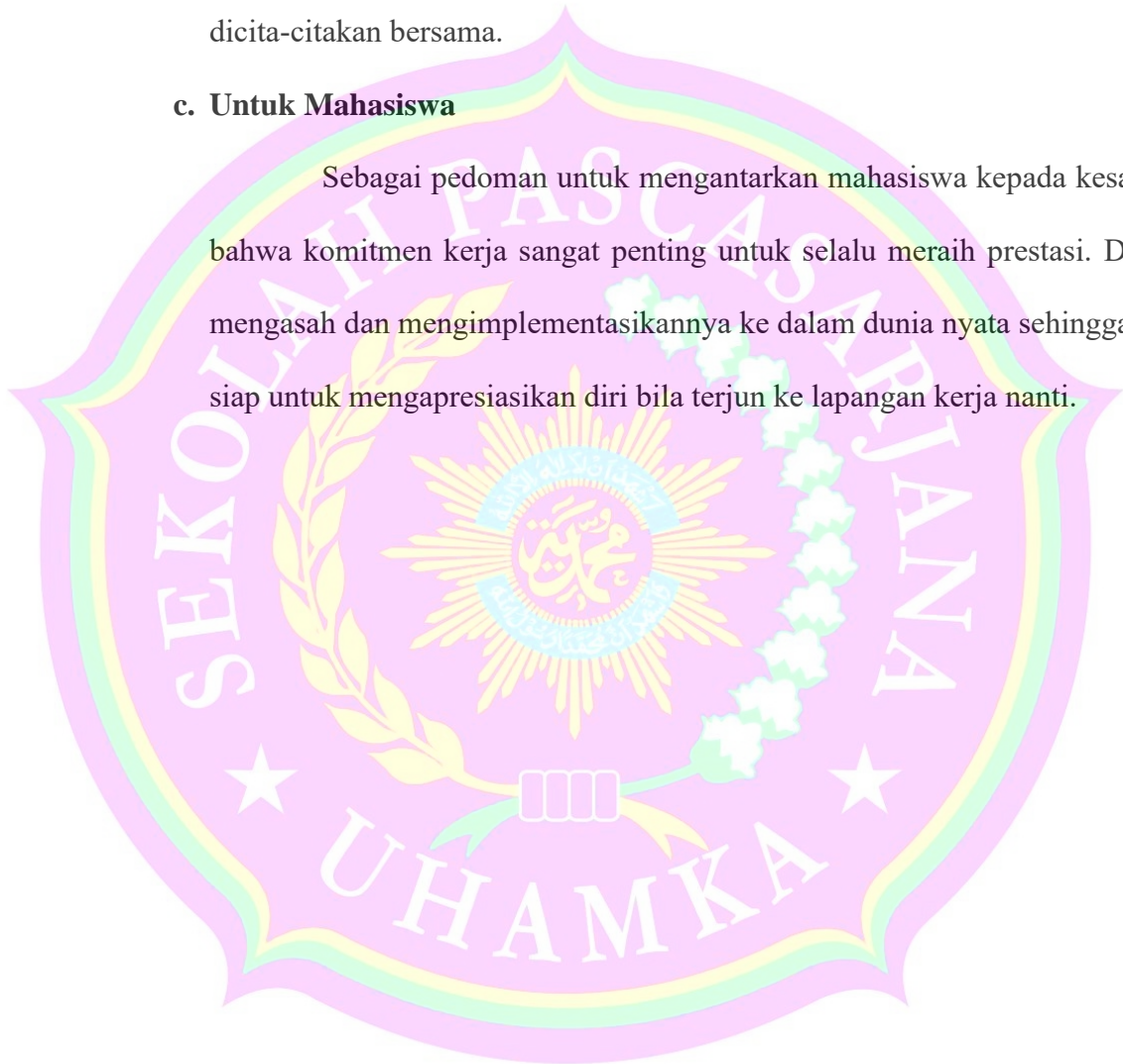
b. Untuk Kepala Sekolah

Penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk kepala sekolah sebagai sumbangan pemikiran bagi komitmen kerja kepala sekolah demi meningkatkan prestasi kerja kepala sekolah. Dan agar kepala sekolah mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan mutu sekolah. Oleh

karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memotivasi kepala sekolah lebih lihai dalam mengarahkan guru untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif secara bersama-sama demi terlaksananya tugas dan tanggung jawab semua anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi sekolah yang telah dicita-citakan bersama.

c. Untuk Mahasiswa

Sebagai pedoman untuk mengantarkan mahasiswa kepada kesadaran bahwa komitmen kerja sangat penting untuk selalu meraih prestasi. Dengan mengasah dan mengimplementasikannya ke dalam dunia nyata sehingga lebih siap untuk mengapresiasi diri bila terjun ke lapangan kerja nanti.



DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A., and Wesson, Michael J. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York: McGraw-Hill Irwin Companies, Inc., 2009
- E.Mulyasa. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2007.
- Asri, Bukman Lian, dan Tobari, 2019. The Effect Of Organizational Climate And School' Culture On Teachers' Professional Performance In Palembang, Indonesia. *European Journal of Education Studies*.6 (1).
- Finch, Byron J. Third Edition. *Operations Now:Supply Chain Profitability and Performance*. New York : Mc. Graw Hill International Edition, 2010.
- George, Jennifer M., and Jones, Garret R. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall. 2005.
- Ginting, 2011. Hubungan Budaya Organisasi Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMAN Kota Binjai. *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*. 8. (1), 61-71.
- Hadiyanto, 2000. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta. Penerbit Rineka Cipta.
- Hadi Soetikno AM. 1999. *Pengelolaan Sumber Daya Organisasi Perusahaan*, Jakarta : PT. Rajawali.
- Henny Normianti, Aslamiah, dan Suhaimi. 2019. Relationship Of Transformational Leaders Of Principal, Teacher Motivation, Teacher Organization Commitments With Performance Of Primary Sschool Teachers In Labuan Amas Selatan, Indonesia. *European Journal of Education Studies*.5 (11).
- Hasibuan, M.S.P. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Produktivitas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2005.
- Jurnal Wahana Kajian Pendidikan IPS Volume 3 Nomor 2-Agustus 2019, e-ISSN:2502 325X; doi: [dx.doi.org/10.33772/JWKP-IPS](https://doi.org/10.33772/JWKP-IPS) Available online at:<http://ojs.uho.ac.id/index.php/JWKP-IPS>

- Kusumaputri, Erika Setyanti. *Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi pada Perspektif Islam dan Psikologi*. Yogyakarta : Deepublish, 2015
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat, 2006.
- M. Iqbal Hasan. 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa. 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novi Hardini Putri, dan Udik Budi Wibowo. 2018. Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Keberhasilan Manajemen Berbasis Sekolah Melalui Partisipasi Masyarakat di SMP. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume 6, No 1, April 2018 (45-59)
- Pareke, F. Js. 2004. Hubungan antara keadilan, kepuasan dan keinginan berpindah peran komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. *Jurnal Siasat Risnis*. Volume 2.
- Pedoman Tesis dan Disertasi*, 2008, Jakarta, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof.DR.Hamka.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah/Madrasah, (Online), (disdik.bandung.go.id/2017/wpcontent/uploads/2017/02/PDM001643-13-2017.pdf), diakses Desember 2019.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*. Upper Saddle, New Jersey: Prentice Hall, 2002.
- Rohbiat, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Cet. I; Bandung: PT. Refika Aditama, 2008.
- Sagala, Syaiful, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Cet. VII; Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sondang P. Siagian. 2001. *Kepemimpinan Organisasi*, Jakarta: Gunung Agung.

- Stephen P. Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*, alih bahasa Benyamin Nolan, Jakarta: PT Indeks.
- Sugiyono. 2000. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana. 2000. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung:Alfabeta.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Cet. II; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung; Pustaka Setia.
- Wahibur Rochman, 2003. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta :Penerbit Amara Books.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta:Raja Grafindo Persada. 2005.
- Wayne K. Hoy, dan Cecil G. Miskel, 2001. *Educational Administration: Theory, Research, and Practice. 6th edition* Newbury Park, CA.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.