

Kepemimpinan pendidikan sekolah dalam strategi manajemen saluran penanganan bimbingan dan konseling untuk meningkatkan kemandirian dan tanggung jawab siswa SMA N 1 TEMON

Ricky Setyawan

Universitas Sarjana Wiyata Taman Siswa Yogyakarta

For.rickysetyawan47@gmail.com

Abstrak : Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru, (2) pengaruh MBS terhadap kepuasan kerja guru, (3) pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru (4) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, (5) pengaruh MBS terhadap kinerja guru, (6) pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru (7) pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja dari guru. Sedangkan populasi dari penelitian ini adalah guru SMP di Kecamatan Rayon 04 Kabupaten Demak yang berjumlah 395 guru di 13 SMP, sampel yang diambil sebanyak 100 orang untuk menghitung satuan populasi. Instrumen yang digunakan adalah angket. Analisis data menggunakan SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima, karena CR sebesar 2,096 dan signifikan sebesar 0,036, pengaruh langsung yang signifikan sebesar 0,191. (2) MBS terhadap kepuasan kerja juga dapat diterima karena CR sebesar 3,206 dan 0,001 signifikan, kuat dan pengaruh langsung sebesar 0,318, (3) Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima, karena CR sebesar 2,750 dan signifikan 0,006 dan pengaruh langsung 0,261 kuat. (4) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima, karena CR sebesar 3,096 dan signifikan 0,002 serta pengaruh langsung yang kuat 0,329. (5) MBS berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima sebesar 2,162 dan CR signifikan sebesar 0,031, serta pengaruh langsung kuat sebesar 0,235. (6) iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, karena CR sebesar 0,448 dan signifikan sebesar 0,654, serta pengaruh langsung tidak signifikan sebesar 0,044 dan (7) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima, karena CR 3,183 dan signifikan sebesar 0,001, dan pengaruh langsung kuat sebesar 0,544.

Kata Kunci : Kata kunci: kepemimpinan kepala sekolah, MBS, manajemen, tanggung jawab, kinerja.

Pendahuluan

Dalam sistem sekolah, terjadi proses interaksi antara kepala sekolah, guru, pegawai, pengawas, komite sekolah serta murid. Semua proses interaksi berlangsung, karena dipengaruhi fungsi pengorganisasian, pembagian tugas, komunikasi, motivasi, kewenangan dan keteladanan. Kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin, manajer, pendidik, pengawas, dan motivator bagi guru-guru dalam proses kependidikan melalui pembelajaran dan latihan. Guru berinteraksi dengan sesama guru dan murid dalam kegiatan pembelajaran. Demikian pula ada pola komunikasi di dalam interaksi ini sebagai inti kegiatan kemanusiaan mengembangkan potensi anak didik menuju kedewasaan dalam makna yang luas sehingga dapat mengisi peran sesuai dengan sistem sosial (Syafarudin dan Asrul, 2013: 13). Untuk mencapai tujuan pendidikan sesuai dengan peran sosial sekolah, maka peran kepemimpinan pendidikan harus berjalan optimal. Secara operasional kepemimpinan pendidikan harus berlangsung efektif bagi kemajuan organisasi sekolah. Pada era informasi saat ini, keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi sekolah sebagian besar ditentukan oleh mutu kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang disertai tanggungjawab sebagai pemimpin dalam suatu organisasi sekolah.

Konsep yang akan diberdayakan dalam otonomi sekolah melalui Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) adalah menawarkan kerjasama yang erat antara sekolah, masyarakat dan pemerintah dengan tanggung jawabnya masing-masing berkembang didasarkan kepada suatu keinginan pemberian kemandirian kepada sekolah untuk terlibat secara aktif dan dinamis dalam rangka proses peningkatan kualitas pendidikan melalui pengelolaan sumber daya sekolah yang ada. Program pemberdayaan otonomi sekolah melalui Manajemen Berbasis Sekolah (School Based Management) disingkat MBS (Umeidi, 1999:2).

Penelitian terhadap semua aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja guru dalam meningkatkan kinerja guru pada proses pembelajaran sulit dilakukan sekaligus karena banyak faktor yang mungkin mempengaruhinya. Penelitian ini dibatasi pada 3 faktor yang mungkin berpengaruh sekali terhadap kepuasan kerja guru dalam proses pembelajaran, yakni gaya kepemimpinan kepala sekolah, Manajemen Berbasis Sekolah, dan Iklim organisasi. Dengan kata lain, penelitian ini mencakup 5 variabel, yaitu: Kinerja guru dalam proses pembelajaran sebagai variabel dependen (K), yang dibatasi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel independen 1 (KKS), Manajemen berbasis sekolah sebagai variabel independen 2 (MBS). Iklim organisasi sebagai variabel independen 3 (IO), dan Dengan variabel mediasi kepuasan kerja guru dalam proses pembelajaran (KK).

Konsep kepemimpinan adalah pola tindakan kepemimpinan secara keseluruhan seperti dipersepsikan oleh para pegawainya. Hasil penelitian Miller Etal (1991), menyimpulkan bahwa terdapat hubungan/pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Menurut pendapat Gruenberg (1980) diperoleh bahwa hubungan yang akrab dan saling tolong-

menolong dengan teman sekerja serta penyelia adalah sangat penting dan memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan. Gruenberg, B. (1980:80). Kepemimpinan sebagai istilah umum dapat dirumuskan sebagai proses dengan sengaja mempengaruhi orang lain dalam merealisasikan tujuan. Nawawi melihat kepemimpinan sebagai proses mengarahkan, membimbing, mempengaruhi atau mengawasi pikiran, perasaan atau tindakan. (Hadari Nawawi,1985:33). Kepemimpinan dalam konteks sekolah lebih menekankan pada terjadinya hubungan antara personil sekolah serta menciptakan iklim kebersamaan dan saling memiliki yang ditandai dengan rasa kebersamaan dalam bekerja. Dalam kondisi seperti itu akan tercipta hubungan yang harmonis diantara seluruh personil sekolah (Kepala Sekolah, Guru, Staf Tata Usaha, Siswa, masyarakat, dll). Sebagai pemimpin formal, kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan bawahan ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kepala sekolah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun penciptaan iklim sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses belajar mengajar secara efektif dan efisien.

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) adalah model pengelolaan yang memberikan otonomi (kewenangan dan tanggung jawab) lebih besar kepada sekolah, memberikan fleksibilitas/keluwesankeluwesan kepada sekolah, dan mendorong partisipasi secara langsung warga sekolah (guru, siswa, kepala sekolah, karyawan) dan masyarakat (orang tua, tokoh masyarakat, ilmuwan, pengusaha, dsb) untuk meningkatkan mutu pendidikan berdasarkan kebijakan pendidikan nasional, serta peraturan perundangan-undangan yang berlaku. (Dirjen Dikdasmen, 2007: 12). Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) adalah bentuk alternatif pengelolaan sekolah dalam rangka desentralisasi pendidikan ditandai adanya kewenangan pengambilan keputusan yang lebih luas ditingkat sekolah, partisipasi masyarakat yang relatif tinggi dalam rangka kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2001 : 2). Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) adalah model manajemen yang memberikan manajemen lebih besar kepada sekolah dan mendorong pengambilan keputusan bersama/partisipasif dari semua warga sekolah dan masyarakat untuk mengelola sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan berdasarkan kebijakan mutu pendidikan nasional (Budi Raharjo, 2003 : 5). Sekolah memiliki otonomi dan kewenangan yang lebih besar dalam mengelola sekolah, sehingga sekolah lebih mandiri. Mandiri dalam melaksanakan pengelolaan sekolah, pengembangan program-program sekolah yang sesuai dengan keadaan sekolah, juga dalam pengambilan keputusan diputuskan bersama-sama. Sehingga warga sekolah mempunyai rasa memiliki tanggung jawab dan dedikasi warga sekolah terhadap sekolahnya. Namun demikian Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) diharapkan tidak memberi peluang terhadap keinginan individu/kelompok untuk menguasai sekolah tanpa partisipasi warga sekolah dan masyarakat.

Dalam Undang-undang No. 25 tahun 2000 tentang Program pembangunan Nasional 2000-2004 untuk sektor pendidikan disebutkan akan perlunya pelaksanaan manajemen otonomki pendidikan. Perubahan manajemen pendidikan dari sentralistik ke desentralistik menuntut proses pengambilan keputusan pendidikan menjadi lebih terbuka, dinamik dan

demokratis. Untuk pendidikan dasar dan menengah, pengambilan keputusan yang otonom seperti ini dapat dilaksanakan secara efektif dengan menerapkan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Dari asal usul peristilahan Manajemen berbasis Sekolah (MBS) adalah terjemahan langsung dari School Based Management (SBM). Istilah ini mula-mula muncul di Amerika Serikat pada tahun 1970-an sebagai alternatif untuk mereformasi pengelolaan pendidikan atau sekolah. Reformasi ini diperlukan karena kinerja sekolah selama puluhan tahun tidak dapat menunjukkan peningkatan yang berarti dalam memenuhi tuntutan perubahan lingkungan sekolah. Gagasan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) pada dewasa ini menjadi perhatian para pengelola pendidikan, mulai dari tingkat pusat, propinsi, kabupaten/kota sampai dengan tingkat Unit pelaksana teknis daerah (UPTD)/sekolah. Sebagaimana dimaklumi, gagasan ini semakin mengemuka setelah dikeluarkannya kebijakan desentralisasi kebijakan pengelolaan pendidikan seperti diisyaratkan oleh UU Nomor 32 Tahun 2004. Produk hukum tersebut mengisyaratkan terjadinya pergeseran kewenangan dalam pengelolaan pendidikan dan melahirkan wacana akuntabilitas pelaksanaan pendidikan. Gagasan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) perlu dipahami dengan baik oleh seluruh pihak yang berkepentingan (stakeholder) dalam penyelenggaraan pendidikan, khususnya disekolah. Karena implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) tidak sekedar membawa perubahan dalam kewenangan akademik sekolah dan tatanan pengelolaan sekolah, akan tetapi membawa perubahan pula dalam pola kebijakan dan orientasi partisipasi orang tua dan masyarakat dalam pengelolaan sekolah.

Metode Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di SMA N 1 Temon Waktu Penelitian Penelitian dilakukan selama 4 bulan, Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dari sejumlah populasi yang telah ditentukan dengan cara survei langsung terhadap permasalahan yang berhubungan dengan penelitian dengan mengambil obyek SMA di wilayah dan Effendi (1989 : 3) penelitian survei dapat digunakan dengan maksud antara lain untuk penjajagan, diskriptif, penjelasan, evaluasi, prediksi atau meramal, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial. Kuesioner merupakan instrumen utama dalam penelitian survei. Dalam penelitian ini akan mengkaji empat variabel yaitu tiga variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) (X2).

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini maka teknis analisis yang digunakan adalah SEM atau Structural Equation Modelling yang dioperasikan melalui program AMOS. Permodelan penelitian melalui SEM memungkinkan seorang peneliti dalam menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat dimensional (yaitu mengukur apa indikator dari sebuah konsep) dan regresif (mengukur pengaruh atau derajat hubungan antara faktor yang telah diidentifikasi dimensinya). Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik multivariat *Structural Equation Modeling* (SEM). Pemilihan teknik analisis SEM didasarkan pertimbangan bahwa SEM memiliki kemampuan untuk pengujian struktural model secara simultan dan efisien bila dibandingkan dengan teknik

multivariat lainnya (Hair et al. 1998), sesuai juga perumusan masalah, tujuan, dan hipotesis penelitian adalah untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung (*direct and indirect effect*) dari model penelitian. Software yang dipergunakan untuk mengolah data adalah AMOS .

Setelah dilakukan evaluasi atas asumsi-asumsi SEM, analisis selanjutnya adalah evaluasi atas kesesuaian model yang diajukan dalam penelitian ini dengan berbagai kriteria *goodness-of-fit* yang telah diuraikan sebelumnya. Untuk mendapatkan tingkat kesesuaian yang mencukupi, model persamaan struktural pada penelitian ini telah direvisi satu kali. Revisi dilakukan karena pada pengujian kesesuaian model pertama yang sesuai dengan kriteria *goodness-of-fit*nya belum mencukupi, revisi dilakukan setelah dianalisis pada text output pada item *Sample Correlations-Estimates* yang menunjukkan korelasi antara variabel penelitian ini. Korelasi antar variabel endogen kepuasan kerja dan kinerja guru sebesar 0,894, walaupun korelasi yang tidak serius karena masih di bawah 0,90 (Hair et al. 1998; Ghozali 2001), tetapi diindikasikan hal ini yang mempengaruhi untuk mendapatkan kesesuaian model yang cukup baik. Selanjutnya peneliti menghubungkan *error* variabel endogen kepuasan kerja dengan *error variable* endoge (justifikasi ini bisa dilihat pada Tabachnick dan Fidell 1996, Bab 14 dan Hair et al. 1998, Bab 11). Hasil revisi model menghasilkan tingkat kesesuaian model yang cukup baik.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Besarnya *pengaruh langsung (direct effect)* berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, terlihat bahwa hasil estimasi nilai-nilai parameter pengaruh langsung antar variabel bebas dengan variabel terikat adalah seperti tampak pada Tabel

Koefisien Determinasi	
Variabel	Estomates
Kepuasan Kerja	0,502
Kinerja Guru	0,576

Mengacu pada hasil pengujian tahap akhir terhadap model keseluruhan, maka dapat dituliskan persamaan model matematik dalam bentuk *Structural Equation Model (SEM)* sebagai berikut :

$$Y1 = 0,191 X1 + 0,318 X2 + 0,261 X3$$

$$Y2 = 0,329X1 + 0,235 X2 + 0,044 X3 + 0,544 Y1$$

Koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan dari model persamaan struktural untuk menyatakan besarnya pengaruh yang diberikan kepada variabel terikat dari variabel bebas yang terkait dengan jalur.

Hasil perhitungan di atas memperlihatkan bahwa dalam model ini variabel yang secara bersama-sama memberikan pengaruhnya kepada nilai kepuasan kerja (Y_1) adalah sebesar 50,2%. Sementara terhadap kinerja guru (Y_2) pengaruh ini ternyata lebih besar yakni 57,6%. Ini berarti bahwa proporsi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini memberikan kontribusi pengaruh yang cukup besar, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Baik pengaruh langsung, pengaruh tak langsung, ataupun pengaruh total variabel antededen. Hasil pengujian pengaruh langsung antar variabel berdasarkan model dan hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dibuktikan oleh nilai probability (0,036) dan nilai t-hitung atau C.R adalah sebesar (2,096), dan hal tersebut sesuai dengan hipotesis penelitian (hipotesis alternative diterima).
2. MBS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dibuktikan oleh nilai probability (0,001) dan nilai t-hitung atau C.R adalah sebesar (3,206), dan hal tersebut sesuai dengan hipotesis penelitian (hipotesis alternatif diterima).
3. MBS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang dibuktikan oleh nilai probability (0,031) dan nilai t-hitung atau C.R adalah sebesar (2,162), dan hal tersebut sesuai dengan hipotesis penelitian (hipotesis alternatif diterima).
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang dibuktikan oleh nilai probability (0,001) dan nilai t-hitung atau C.R adalah sebesar (3,183), dan hal tersebut sesuai dengan hipotesis penelitian (hipotesis alternatif diterima).

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) maksudnya adalah pengaruh dari suatu variabel *exogenous* terhadap variabel *endogenous dependent* melalui variabel *endogenous intervening*. Sedangkan total pengaruh (*total effect*) adalah hasil penjumlahan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka besarnya *Indirect Effect* dan *Total Effect* antar variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan dimediasi kepuasan kerja guru di SMA N 1 Temon sebesar 0,104.
2. Nilai pengaruh tidak langsung MBS terhadap kinerja guru dengan dimediasi kepuasan kerja guru di SMA N 1 Temon sebesar 0,173.
3. Total pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan dimediasi kepuasan kerja guru di SMA sebesar 0,4433.
4. Total pengaruh MBS terhadap kinerja guru dengan dimediasi kepuasan kerja guru di SMA sebesar 0,408.

Kesimpulan

Penelitian ini menguji kembali pengaruh gaya kepemimpinan, MBS, melalui dampak dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru seperti yang dilakukan oleh Mohan *et al* (1995), dengan menambahkan variabel iklim organisasi yang dihipotesiskan akan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru melalui dampak positif dari kepuasan kerja. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima, karena C.R sebesar 2,096 yang melampaui nilai kritis + 1,96 dan signifikan (0,036 ; $p < 0,05$), serta pengaruh langsung yang kuat (0,191).
2. MBS terhadap kepuasan kerja juga dapat diterima karena C.R sebesar 3,206 melampaui nilai kritis + 1,96 dan signifikan (0,001 ; $p < 0,05$), serta pengaruh langsungnya kuat (0,318).
3. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima, karena C.R sebesar 3,096 yang melampaui nilai kritis + 1,96 dan signifikan (0,002 ; $p < 0,05$), serta pengaruh langsung yang kuat (0,329).
4. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima, karena C.R sebesar 3,096 yang melampaui nilai kritis + 1,96 dan signifikan (0,002 ; $p < 0,05$), serta pengaruh langsung yang kuat (0,329).
5. Kepuasan keraj mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima, karena C.R sebesar 3,183 yang tidak melampaui nilai kritis 1,96 dan signifikan (0,001 ; $p < 0,05$), serta pengaruh langsung yang kuat (0,544).

Daftar Pustaka

- Asrul Azwar, 1994, *Program Menjaga Kinerja guru Kesehatan*, Yayasan Penerbit IDI, Jakarta.
- Anwar P. Mangkunegoro, 2000, *Manajemen Sumber Data Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Bhisma Murti, 2003, *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, Vol.06 No.02/2003, Depkes RI, Jakarta
- Clelland, DC, 1972, *Management a System Approach* , Mc Graw Hill Inc, New York
- Dessler, Gary, 1986, *Personal Management* , Reston Publishing Co.Inc, 1984 diterjemahkan oleh Agus Darma
- Manajemen Personalialia*, Erlangga, Jakarta

-
- Dessler, Gary, 1997, *Human Resources Management*, diterjemahkan oleh Paramita Rahayu *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I dan II*, PT Intan Sejati , Klaten
- Djoko Wijono, 1999, *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan Vol I*, Airlangga University Press, Surabaya
- Donabedian, Avedis, 1980, *Explorations in Quality Assessment and Monitoring Vol I, The Definition of Quality and Approaches to Its assessment Health Administration*, Press Michigan
- Feigenbaum, Arman V, 1988, *Total Quality Control*, Third Edition, Mcgraw – Hill Inc, New York
- Fuad Mas’ud, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ferdinand, Augusty., 2000, *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson, James dan Donnelly JR, 1996, *Perilaku Struktur*, Diterjemahkan oleh Nurul Adriani, Edisi Kedelapan, Binarupa Aksara Jilid I, Jakarta
- Hani Handoko, 1997, *Manajemen*, PBF, Yogyakarta
- Martoyo, 1989, *Gaya kepemimpinan yang Efektif*, PBF, Yogyakarta Sarwono, Jonathan, 2006, *Metode penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Mathori, 2006, *Pengaruh Iklim organisasi Kerja dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kepuasan Pasien Pada Puskesmas Gembong Kabupaten Pati*, Thesis, Program Pasca Sarjana Universitas Widyagama, Malang
- Maslow, Abraham, 1970, *Motivation and Personality*, Harper and Row Publishers, New York
- Masnuchaddin Syah, 1998, *Analisis Faktor-faktor Yang Berhubungan dengan Kepuasan kerja Bidan di Desa dalam Pelayanan Antenatal di Kabupaten Pati*, Thesis, Program Pasca Sarjana UGM Jogjakarta
- Nonim, Departemen Kesehatan, 2002, *Kepuasan Pengguna Jasa Puskesmas*, Departemen Kesehatan RI, Jakarta.
- Nursalim, 2003, *Analisis Pengaruh Iklim organisasi Kerja dan Gaya kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Semarang*, Thesis, Program Magister Manajemen STIE Stikubang, Semarang

-
- Richard Denny, 1994, *Sukses Meiklim organisasi, Jurus Jitu Meningkatkan Prestasi*, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Robert L.Manthis & John H,Jackson, 2006 *Human Resource Management*, Salemba Empat, Jakarta
- Rudi Suardi, 2003, *Sistem Manajemen Mutu ISO 9000 – 2000 Penerapannya Untuk Mencapai TQM*, Penerbit PPM, Jakarta
- Sampurnamurni Yati, 2007, *Analisis Faktor – faktor yang Berhubungan terhadap Pemanfaatan Ulang Pengobatan Rawat Jalan Puskesmas (Studi di Puskesmas Muara Teweh dan Puskesmas Lanjas Kabupaten Barito Kalimantan Tengah)*, Thesiss, Universitas Diponegoro , Semarang
- Suharsimi Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktek*, Rineka Cipta, Jakarta
- Wahjosumidjo, 2000, *Dasar-dasar Gaya kepemimpinan dan Komitmen Gaya kepemimpinan Abat XXI, Prajabatan Golongan III*, LAN. RI. Jakarta
- Wirjana, 2006, *Gaya kepemimpinan , Dasar- dasar dan Pengembagannya*, Penerbit ANDI, Yogyakarta
- _____, 2007, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Depertemen Pendidikan Nasional, Dirjen Dikdasmen, Jakarta
- Mulyasa, 2005, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional : Dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK*, Remaja Rodaskarya, Bandung
- Prawirosentono S., 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan* , BPFE, Yogyakarta
- Simanjuntak Payaman, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Singarimbun Masri dan Sofian Effendi, 2002, *Motede Penelitian Survai*, Cetakan kedelapan, LP3ES, Jakarta

PROSIDING SEMINAR NASIONAL

“Inovasi Manajemen Pendidikan Dalam Tatanan Kenormalan Baru”

Yogyakarta, 28 Agustus 2021

ISBN: 978-602-53231-6-4

*Prodi Magister Manajemen Pendidikan
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa*