

## **Dampak Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Guru Agar Berdisiplin dan Berkinerja Baik Pada SMAN Waiblama**

**Romanus Nogor, S.Pd**  
**Kepala SMAN Waiblama Kabupaten Sikka**  
**Provinsi Nusa Tenggara Timur.**

**Abstrak:** Penelitian ini adalah penelitian tindakan sekolah yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin dan kinerja Guru SMAN Waiblama yang nota bene adalah sekolah negeri setingkat Pendidikan menengah satu-satunya yang berada di kecamatan Waiblama Kabupaten Sikka Provinsi Nusa Tenggara, namun seluruh guru dan tenaga kependidikannya adalah non aparatur sipil negara. Secara ketenagaan semua guru dan pegawai yang ada dan berkarya di sekolah ini 88,88% adalah guru honor sehingga memotivasi mereka untuk berdisiplin dan berkinerja baik adalah sebuah pilihan yang mesti dilakukan agar sekolah ini tetap tumbuh dan berkembang secara lebih baik lagi ke depan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif namun dititikberatkan kepada pengaruh kepemimpinan motivasional yang diterapkan kepala sekolah maka dalam analisisnya berupa penelitian tindakan sekolah dengan melihat seberapa besar dan sejauhmana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan disiplin dan peningkatan kinerja guru serta kinerja sekolah.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, Disiplin dan Kinerja

### **PENDAHULUAN**

Peningkatan kinerja guru serta disiplin dalam pelaksanaan tugas profesi serta motivasi merupakan suatu pertalian yang sangat erat satu dengan yang lainnya. Keberadaan sumber daya guru yang berdisiplin tinggi dan dengan motivasi kerja yang tinggi pula adalah sebuah hal penting dan sangat memungkinkan agar dapat terjadi proses pendidikan dan pembelajaran yang baik pula di suatu satuan pendidikan. Keberadaan guru dengan dedikasi serta disiplin dan motivasi kerja yang baik adalah juga indikator yang mengarah kepada adanya kinerja yang tinggi dalam keseluruhan proses di sebuah lembaga pendidikan bahkan dalam satu kesatuan dengan sebuah sistem secara berkelanjutan demi suksesnya para peserta didik yang tamat dari sekolah tersebut di masa depannya nanti.

Motivasi dan disiplin yang membantu orientasi kerja akan berbuah pada proses

pelaksanaan tugas seorang guru yang secara profesional didukung tanggungjawab moril akan berujung pada kinerja yang baik. Tanggungjawab dalam menjalankan tugas profesi yang diemban, datang juga dari moral dan disiplin yang ada pada dirinya sebagai seorang pendidik. Berkinerja baik juga adalah kebutuhan sebagai sebuah pemenuhan mutu penyelenggaraan sekolah yang dicita-citakan semua pihak.

Kepala sekolah dalam perannya di satuan pendidikan merupakan pimpinan yang bertanggung-jawab atas kelangsungan organisasi tersebut. Pengelolaan manajemen dan kepemimpinan pembelajaran serta pengembangan sumber daya manusia melalui motivasi yang diinisiasinya akan memberdayakan secara maksimal setiap personal secara tepat, agar mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal untuk memperoleh hasil yang sebesar-

besarnya, pada segi kuantitas maupun kualitas dalam proses mengajar belajar di pembelajaran (Hadari 1985: 90).

Pada dasarnya motivasi bersumber dari diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal. Melalui motivasi yang baik seorang kepala sekolah dapat mendorong para guru, tenaga kependidikan dan bahkan siswa di satuan pendidikan yang dipimpinnya agar terus tumbuh rasa disiplin dan kinerja yang tinggi serta para anggota komunitas sekolah yang memiliki motivasi yang sama akan menghasilkan performa tim yang lebih baik dalam penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran di satuan pendidikan tersebut. Jika motivasi ini sejalan dengan disiplin yang menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta semua stakeholder lain maka akan membentuk lingkungan pembelajaran yang kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif. Disiplin kerja dapat digambarkan melalui sikap saling mendukung (*supportive*), persahabatan (*collegial*), tingkat keakraban (*intimate*), serta kerjasama (*cooperative*). (Aas Hasanah, 2008: 12) dalam Ridwan (2010: 109). Penelitian tindakan sekolah ini menekankan pada bagaimana seorang kepala sekolah harus memotivasi para gurunya agar berdisiplin dan berkinerja secara maksimal sehingga dengan demikian sekolah yang dipimpinnya akan jauh lebih terdorong untuk mencapai tujuan pendidikan dari lembaga tersebut sesuai misi dan visi sekolah. Hal ini selaras dengan konsep pemikiran positif yang mengatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mendorong sekolah untuk mencapai tujuan yakni mencapai kesejahteraan para peserta didiknya yang setinggi-tingginya.

## **KAJIAN TEORI**

Kepemimpinan Kepala Sekolah yang motivasional.

Dalam perannya, kepemimpinan kepala sekolah yang motivasional di sini berarti bahwa sebagai kepala sekolah dia telah memiliki dalam dirinya hasrat memotivasi yang tinggi serta motivasi kepemimpinannya berorientasi pada hasil serta tidak subyektif. Sehingga dia dengan segala kemampuan dan keterampilannya selalu mengarahkan, membimbing bahkan melatih hal-hal yang perlu dan membutuhkan contoh kepada para guru dan tenaga kependidikan agar para guru serta tenaga kependidikan akan dapat mengikutinya sebagaimana contoh yang diinisiasi oleh kepala sekolah. Melalui perilaku positif yang dicontohkan oleh kepala sekolah serta dorongan, arahan juga bimbingan tersebut akan memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan, misi dan visi sekolah. Disamping itu kepala sekolah juga memberdayakan seluruh guru dan tenaga kependidikan lainnya melalui kerja sama dalam tim secara kooperatif. Antara lain memberikan kesempatan kepada semua pihak untuk meningkatkan profesinya serta terlibat dalam segala kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler. Sambil menjaga hubungan yang baik dengan membangun komunikasi terhadap yang dipimpinnya sehingga mereka dapat berdisiplin dan berkinerja sebaik-baiknya demi tujuan bersama yakni tujuan sekolah, misi dan visi yang menjadi impian sekolah dapat tercapai kelak.

### **Motivasi**

Hasibuan (2007: 141-142) menyatakan bahwa motivasi berasal dari bahasa Latin 'movere' yang berarti dorongan atau menggerakkan. Hubungannya dengan manajemen kepala sekolah, motivasi di sini secara umum ditujukan kepada sumber daya manusia di sekolah, dan secara khusus ditujukan kepada guru-guru dan tenaga kependidikan lainnya yang dipimpinnya. Memotivasi di sini berkaitan erat dengan

cara memberdayakan seluruh potensi para guru dan tenaga kependidikan lainnya agar dapat bekerja secara produktif sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan dari satuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya. Perilaku dimaksud dipandang penting karena dapat menyalurkan, menyebabkan, ataupun mendukung perilaku para guru dan tenaga kependidikan di sekolah agar dapat bekerja giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Penerapan motivasi oleh kepala sekolah di sini harus pula mempertimbangkan tingkat kebutuhan atau hierarchy of need theory karena itu seorang kepala sekolah selayaknya menimbang sumber daya pembiayaan kendatipun itu suatu jumlah yang kecil namun akan berefek pada pemenuhan kebutuhan para guru dan tenaga kependidikan. Sehingga dapat menghindari munculnya perilaku kecewa. Begitu pula sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka para guru dan tenaga kependidikan ini akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puas dan pada ujungnya akan sangat berpartisipasi aktif pada tugasnya secara bertanggungjawab dan disiplin. Disamping itu memotivasi para guru tidak lepas dari kebutuhan psikologis atau physiological needs yang berarti bahwa seorang kepala sekolah harus memahami sungguh disamping kebutuhan fisik yang disebutkan di atas, para guru juga membutuhkan apa yang disebut sebagai perasaan terhibur, kekeluargaan, persahabatan, keterbukaan dan saling menghargai satu sama lain serta suasana yang aman dan nyaman atau security and safety need dalam bekerja. Perhatian dan perkawanan yang nyata dalam kerja kelompok atau bergotong royong (team work) dalam situasi formal maupun informal juga adalah hal penting yang mesti diperhatikan kepala sekolah karena kebutuhan sosial atau social need serta menghargai para guru akan juga meningkatkan kepercayaan dan harga diri mereka (esteem or status needs). Setiap pihak harus dihargai secara wajar dan diberi

ucapan terimakasih atau sejenisnya akan sangat berpengaruh terhadap berhasilnya tindakan motifatif kepala sekolah.

Seorang kepala sekolah juga ketika akan melakukan kegiatan yang arahnya memotivasi, harus memahami kebutuhan para guru akan perwujudan diri (self actualization) mereka. Sebab kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa akan bisa nampak dalam kerja jika pimpinan memberikan kepercayaan kepada yang dipimpin untuk menyelesaikannya dengan baik. Hal ini selaras dengan teori Abraham Maslow yang berpendapat bahwa orang dewasa secara normal harus terpenuhi minimal 85% kebutuhan fisiologi, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan sosial, 40% kebutuhan penghargaan, dan 15% kebutuhan aktualisasi dirinya. Jika keadaan ini tidak diperhatikan secara baik bisa juga akan menyebabkan konflik.

### **Disiplin**

Selanjutnya dalam mencapai kinerja organisasi yang baik, ada satu hal penting yang juga menjadi perhatian ialah disiplin. Bagi sebuah satuan pendidikan atau lembaga sekolah, disiplin memang sangat mahal dan penting untuk dikedepankan karena sekolah adalah taman di mana semua yang baik dan positif tersebut jika disematkan dengan baik, niscaya akan muncul berbagai hal ikutan yang jauh akan lebih positif di kemudian hari. Dan karena itu seorang kepala sekolah harus memastikan para guru atau sahabat-sahabatnya dalam lembaga yang dipimpinnya untuk terus memahami, menjalani dan bahkan bila diperlukan disiplin haruslah menjadi budaya.

Menurut Alma (2003:186) disiplin adalah suatu sikap patuh, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik itu lisan maupun tertulis. Setiap orang yang adalah anggota organisasi tersebut jika

melaksanakan segala kegiatan di lembaga tersebut dengan patuh dan taat akan norma yang berlaku secara sadar dari kesediaan dan kerelaan akan berkorelasi sangat positif pula terhadap kinerjanya. (bdk: Alma 2003:186, Singodimejo dalam Sutrisno 2009:85 dan Tahoni 2006:172)

Simpulan yang dapat kita tarik dari hal mengenai disiplin adalah ketaatan terhadap seluruh kesepakatan, norma dan ketentuan atau peraturan yang berlaku di sebuah organisasi atau lembaga seperti satuan pendidikan atau sekolah. Ketaatan ini datang dari sebuah kesadaran kolektif dan terikat oleh norma yang disepakati bersama. Dalam pelaksanaannya tercermin pada suasana kerja yang kondusif dan supporting. Dengan begitu akan dengan sangat mudah bagi organisasi atau lembaga itu mencapai kondisi ideal yang diharapkan. Contoh yang dapat dijadikan patokan antara lain adanya rasa kepedulian guru terhadap pelaksanaan tugas harian, tepat waktu, semangat dan gairah kerja yang tinggi, tanggungjawab, memelihara solidaritas serta efektif dan efisien dalam penyelesaian tugas secara produktif serta masih banyak contoh lainnya yang kesemuanya bersumbangsih terhadap pencapaian tujuan serta misi dan visi sekolah.

Mengingat disiplin adalah juga sebagai fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting maka memotivasi para guru untuk berdisiplin dan berkinerja baik adalah sebuah konsep produktif yang selanjutnya harus terus dipertahankan dan dibudayakan dalam etos kerja sebuah organisasi sekolah. Sehingga dalam pelaksanaan kerja di sebuah organisasi kita juga mengenal bahwa dalam kaitannya dengan disiplin kerja di sebuah lembaga ada juga kompensasi timbal balik terhadap yang baik dan menjalankannya secara sungguh-sungguh. Maka pantaslah pula kepada mereka yang patuh dalam disiplin dan berhasil diberikan penghargaan sementara sebaliknya bisa juga diterapkan tingkatan hukuman yang bersifat memotivasi misalnya

teguran lisan, tertulis dan bisa saja meningkat kepada yang disebut sebagai hukuman disiplin ringan, sedang dan berat. Namun pada SMAN Waiblama, kondisi terakhir yang disebutkan ini hampir saja tidak ditemukan karena kinerja yang terbangun dan dipelihara sejak awal berdirinya sekolah ini adalah maju bersama hebat semua. Pemikiran ini juga adalah moto Direktorat SMA Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

### **Kinerja Guru**

Kinerja guru terkait erat dengan tugas sehari-harinya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing. Dalam realitas bisa terlihat melalui pekerjaan nyata seperti membuat program pengajaran, memilih metode dan media, melaksanakan pembelajaran, melakukan penilaian atau evaluasi serta bagaimana menindaklanjuti penilaian hasil belajar siswa secara benar dan bjektif. Sehubungan dengan kinerjanya maka tugas kepala sekolah dalam rangka memotivasi mereka adalah agar setiap guru memiliki kinerja yang baik sebagai guru profesional berdasarkan Supriadi (1998:98). Sehingga ketika motivasi dari kepemimpinan kepala sekolah itu menghasilkan terbangunnya disiplin yang tinggi. Kesadaran akan disiplin dan kinerja yang optimal ini nisacaya akan berdampak positif pula dalam persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran serta penilaian pembelajaran dan tindaklanjut penilaian hasil belajar siswa yang adalah tugas utama guru akan berhasil sebagaimana diharapkan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian tindakan sekolah (PTS) ini berbentuk penerapan kepemimpinan kepala sekolah berupa tindakan pemberian motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan secara integratif dan holistik. Dalam tugas sehari-hari dalam satu durasi waktu tertentu seperti dalam satu semester atau selama enam bulan proses pembelajaran kemudian hasil

pengamatan atau observasi dan interview terhadap seluruh responden dideskripsikan serta dikorelasikan dengan variabel hasil untuk mengungkapkan seberapa besar pengaruh variabel tindakan tadi terhadap variabel masalah yakni tumbuhnya disiplin dan peningkatan kinerja guru dalam pelaksanaan tugas utamanya. Variabel tindakan berupa penerapan kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi siswa dikelompokkan sebagai variabel X dan tumbuhnya disiplin serta peningkatan kinerja guru dikelompokkan sebagai variabel masalah atau variabel Y.

Penelitian ini dilaksanakan di SMAN Waiblama, Jalan Nangahale Pruda KM 18 desa Tanarawa, Kecamatan Waiblama Kabupaten Sikka, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Berlangsung selama bulan Juli sampai dengan Desember tahun 2021. Subyek penelitian adalah 18 guru dan 1 orang tenaga kependidikan. Alasan pemilihan judul dan penerapan tindakan ini adalah bahwa guru dan tenaga kependidikan pada SMAN Waiblama sebesar 88,88% non ASN. 11,12% lainnya adalah tenaga honorer. Karena itu secara lembaga saya memandang penting untuk membangun disiplin melalui pemberian motivasi dari saya sebagai kepala sekolah dengan contoh dan menginisiasi seluruh kebiasaan baik sehingga dapat menjadi budaya sekolah sehingga capaian kinerjanya pun akan baik dan dengan sendirinya akan berakibat pada pencapaian tujuan, misi serta visi sekolah jauh lebih baik ke depan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Keterkaitan Disiplin dan Kinerja**

Dalam seluruh aspek kehidupan, di manapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak ada komitmen untuk melaksanakannya. Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena jika tidak

terlaksana dengan baik akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, para guru dan tenaga kependidikan di SMAN Waiblama dengan disiplin kerja yang baik dan tinggi selama ini telah memberi keuntungan moril materil yang tak terhingga bagi tercapainya tujuan sekolah sebagai sebuah organisasi. Karena seluruh peraturan dan tata tertib sekolah yang telah direncanakan dan disepakati bersama itu bersifat sangat jelas, mudah dimengerti, dan aplikatif bagi seluruh pihak termasuk kepala sekolah. Sehingga dalam pelaksanaannya tidak ada kendala bahkan tidak ada sanksi yang diterapkan karena tidak ada pula yang melanggarnya. Bentuk pengendalian berupa tata tertib dan disiplin sekolah yang bukan saja untuk para guru, tenaga kependidikan dan kepala sekolah tetapi juga untuk para siswa itu dalam prakteknya dapat berjalan sebagaimana mestinya karena motivasi yang sama oleh semua pihak. Sehingga penerapan kepemimpinan kepala sekolah terkait kinerja yang tergambarkan dan yang diperoleh sebagai pelaksanaan pengendalian diri karyawan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tersebut, dipandang sebagai sebuah keterkaitan yang mutual simbiosis. (Bdk Keith Davis 2003:129.) artinya makin tinggi disiplin kerja seorang guru atau tenaga kependidikan maka makin tinggi pula hasil kinerja mereka. Demikian pula sebaliknya makin rendah disiplin kerja seorang guru atau tenaga kependidikan maka makin rendah pula kinerja mereka.

Berdasarkan hasil penelitian Mc. Clelland, Edward Murray, Miller dan Gordon W. yang dikutip Mangkunegara (2005:104), yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer, dan pegawai mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai prestasi yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah dikarenakan motivasi kerjanya rendah. Pegawai dapat bekerja secara profesional karena pada dirinya

terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan aktif karena ada motif dan tujuan bersama yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras.

Dalam kaitan dengan penelitian ini, hubungan yang dimaksud adalah bahwa para guru dan tenaga kependidikan di SMAN Waiblama yang nota bene 88% non aparatur sipil negara; semuanya merasakan dan menyadari bahwa motivasi internal telah membawa mereka pada ketaatan secara baik dalam disiplin yang nyata. Karena dan melalui motivasi kepemimpinan kepala sekolah yang bukan bersifat direktif tetapi yang tutwuri handayani, ing madya mangun karso dan ing ngarso sung tulodo; telah dengan nyata menyebabkan seluruh pekerjaan dan tugas di semua bagian berjalan dengan baik serta terkoordinasi secara harmonis dalam bentuk tim yang secara umum telah bergotong royong tanpa pamrih merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi bahkan menindaklanjutinya secara bersama pula. Dan semua hal ini memberi signal positif bahwa apapun kinerja sekolah yang adalah manifestasi kinerja guru dan kepala sekolah telah berkorelasi sangat positif sehingga walaupun secara kuantitas pemenuhan kebutuhan dari sisi gaji atau pendapatan kecil karena sekolah ini adalah sekolah baru dan dukungan dari sisi dana belum banyak namun semua program sekolah dalam pelaksanaannya dapat berjalan dan terselesaikan dengan baik tanpa hambatan serta dinikmati sebagai hasil kerja bersama-hasil kerja tim. Bukan hasil kerja kepala sekolah semata, atau guru semata ataupun para tenaga kependidikan semata. Motif untuk mencapai tujuan sekolah, misi serta visi sekolah itulah yang menjadi acuan bagi semua pihak dalam berkolaborasi selama enam tahun terbangun sejak sekolah ini berdiri hingga kini dan terus akan diperjuangkan

hingga waktu ke depan.

## **2. Keterkaitan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, Disiplin dan Kinerja.**

Keberhasilan sekolah dalam menghasilkan lulusan yang dapat bersaing dengan sekolah-sekolah unggul lainnya termasuk dapat terserap ke perguruan tinggi atau yang dapat bekerja mandiri, merupakan salah satu tujuan sekolah. Untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan sumber daya manusia dengan kinerja yang berkualitas. Terwujudnya kinerja sekolah yang baik dan berkualitas sangat ditentukan oleh manajemen sekolah yang baik pula. Pengelola manajemen sekolah yang berada pada kepala sekolah sebagai pemimpinnya dapat memberdayakan seluruh potensi sumber daya yang ada termasuk guru dan tenaga kependidikan yang ada agar dapat bekerja secara optimal sehingga pencapaian tujuan sekolah juga akan dipandang sebagai tujuan bersama dan bukan perorangan. Kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan motivasi yang baik bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan tenaga kependidikan terhadap capaian hasil belajar siswa adalah bagian penting yang menjadi ukuran kinerja utama. Suasana kerja yang baik sebagai akibat penerapan kepemimpinan kepala sekolah yang bertanggungjawab adalah manifestasi motivasi yang dimiliki para pihak sebagai akibat dari tindakan kepemimpinan dan lantaran dari manifestasi itu berupa perolehan persentase nilai kinerja yang baik dan produktif adalah bagian terpenting dalam lembaga sekolah. Apalagi ketika kinerja guru dan tenaga kependidikan yang tinggi itu berkorelasi positif pula pada tingginya hasil belajar siswa dari tahun ke tahun.

Hal ini dapat pula dihubungkan dengan ilustrasi dari gambar 1 (korelasi kinerja, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi)



berikut ini.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh yang sangat positif dari kepemimpinan kepala sekolah yang motivasional terhadap muncul dan berkembangnya disiplin serta kinerja yang produktif karena terbangun dari kesadaran akan pencapaian tujuan bersama sebagai suatu lembaga pendidikan.
2. Kesadaran dalam memiliki motivasi yang sama, disiplin yang tinggi serta kinerja sekolah guru (sekolah) yang baik dan telah memberikan dampak sangat positif terhadap perkembangan sekolah dan pencapaian tujuan, misi serta visi sekolah akibat kepemimpinan kepala sekolah yang motivasional.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Biget A. S. 'et al'. 2010. Motivationg Employees of the Public Sector: Does Public Service Motivation Matter? (Versi Elektronik). International Public Managemant Journal, 13 (3), 213-246.
- [2] Daryanto, Drs. 2011. Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran. Yogyakarta: CV. Gama Media.
- [3] Hasibuan. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Lunenburg, Fred.C. and Ornstein, Allan C. 2000. Educational Administration: Concepts and Practices. Third Edition Belmont USA: Wadsworth
- [4] Moerdiyono. 2010. Artikel Budaya Sekolah, <http://staff.uny.ac.id>. Diakses tanggal 15/05/2021.
- [5] Mulyasa, E. 2007. Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi dan Implementasi.
- [6] Permadi dan Arifin. 2007. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah. Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- [7] Rutman Richard. 2003. Performance Planning and Review Making Employee Appraisals for Work. (2nd Edition). Australia: Allen & Unwin (2003: 7)
- [8] Senyo Adiboloso. 2011. The Evolution and Implications of Human Resources Regulations and Policies A Critical Human Factor Analysis. Vol. 12 No 2 Pg 118-140.
- [9] Tunji Olusola Adeyemi. 2008. The Influence of Administrative Strategies on the Effective Management of Human Resources in Secondary Schools in Ondo State, Nigeria. Jurnal Internasional.
- [10] Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- [11] Yuniarsih Tjutju dan Suwatno. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.