



## Jurnal Administrasi Publik

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/adminpublik>

### Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kabupaten Langkat Tahun 2015

#### *Performance Evaluation of Vocational High School Principal Se-District Langkat Year 2015*

Ahmad Bukhari Siregar\*, Heri Kusmanto\*\*, Isnaini\*\*\*

\* Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Langkat, Indonesia

\*\*Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara, Indonesia

\*\*\*Fakultas Hukum, Universitas Medan Area, Indonesia

Corresponding author: E-mail: [ahmadbukharisiregar@gmail.com](mailto:ahmadbukharisiregar@gmail.com)

#### Abstrak

Pedoman kinerja Kepala Sekolah yang dikeluarkan Permendiknas tentang standar pengelolaan sekolah harus menjadi Evaluasi kinerja kepala sekolah yang berdasarkan tupoksinya. Tupoksi kepala sekolah yang mengacu pada Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang standar pengelolaan sekolah. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Kinerja dan Akuntabilitas Kepala Sekolah Menengah Kejuruan se-Kabupaten Langkat dalam mengimplementasikan Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 sebagai standar pengelolaan sekolah, meliputi perencanaan program, pelaksanaan rencana kerja, pengawasan dan evaluasi, kepemimpinan sekolah serta sistem informasi sekolah. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk Mengevaluasi kinerja dan Menganalisis akuntabilitas Kepala Sekolah menengah kejuruan se-kabupaten langkat dalam melaksanakan pengelolaan sekolah, meliputi perencanaan program, pelaksanaan rencana kerja, pengawasan dan evaluasi, kepemimpinan sekolah serta sistem informasi sekolah. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode bersifat analisis deskriptif dimana yang menjadi informan adalah tujuh orang informan dengan waktu penelitian kurang lebih 2 (dua) bulan bertempat di Kantor dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Langkat. Hasil dari penelitian ini dinilai kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan se-kabupaten langkat sudah cukup baik. Namun perlu ditingkatkan lagi agar dapat menjadi lebih baik lagi.

**Kata Kunci:** Evaluasi Kinerja, Kepala Sekolah.

#### Abstract

Principal performance guidelines issued by Permendiknas on school management standards should be the principal's performance evaluation based on its thesis. Principal's obsession with Permendiknas Number 19 Year 2007 regarding school management standard. The formulation of the problem in this research is how the performance and accountability of Vendor Principal in Kabupaten Langkat in implementing Permendiknas Number 19 Year 2007 as the standard of school management covering program planning, implementation of work plan, monitoring and evaluation, school leadership and school information system. This study aims to evaluate performance and analyze accountability of headmaster of vocational high schools in regency in implementing school management, including program planning, implementation of work plan, monitoring and evaluation, school leadership and school information system. This research was conducted by using descriptive analysis method where the informant was seven informants with research time of approximately 2 (two) months at the Office of Education and Teaching of Langkat Regency. The results of this study assessed the performance of Head of Vocational Secondary as a district langkat is good enough. But it needs to be drained again in order to get better again.

**Keywords:** Performance Evaluation, Headmaster.

**How to Cite:** Siregar, A.B., Heri, K. Isnaini. (2016), Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kabupaten Langkat Tahun 2015, *Jurnal Administrasi Publik*, 6 (1): 13-19

## PENDAHULUAN

Pendidikan Nasional berakar pada kebudayaan bangsa Indonesia dan berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Sebagai perwujudannya telah dituangkan pada Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3, menyebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Penjaminan mutu merupakan kata kunci yang menjadi fenomena dalam dunia pendidikan, hal ini terjadi seiring dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Disamping itu pelaksanaan Otonomi Daerah mengharuskan kepala sekolah untuk mampu menyesuaikan dengan situasi dan kondisi peraturan yang berlaku di daerah masing-masing.

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2001) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan fenomena di atas, merupakan indikasi bahwa pelaksanaan tugas oleh kepala sekolah menengah kejuruan belum terlaksana dengan baik. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kabupaten Langkat Tahun 2015".

## PEMBAHASAN

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job *performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut A.A. Prabu Mangkunegara dalam bukunya Evaluasi Kinerja SDM (2005) manajemen kinerja merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap pencapaian kinerja dan dikomunikasikan secara terus menerus oleh pimpinan kepada karyawan, antara karyawan dengan atasannya langsung.

Evaluasi kinerja yang dikemukakan Payaman J. Simanjuntak adalah "suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu." (Simanjuntak, 2005).

Pendapat William N. Dunn, istilah evaluasi mempunyai arti yaitu: "Secara umum istilah evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*) dan penilaian (*assessment*), kata-kata yang menyatakan usaha untuk menganalisis hasil kebijakan dalam arti satuan nilainya. Dalam arti yang lebih spesifik, evaluasi berkenaan dengan produksi informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kebijakan" (Dunn, 2003).

Suchman (Arikunto dan Jabar, 2010) memandang bahwa, "evaluasi sebagai proses penentuan hasil yang dicapai beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung pencapaian tujuan". Selanjutnya Stutlebeam dalam Arikunto dan Jabar (2010) mengatakan bahwa, "evaluasi adalah

penggambaran proses, mencari dan memberikan informasi yang berguna bagi para pengambil keputusan dalam menentukan alternatif keputusan”.

Fungsi evaluasi untuk memberi informasi yang baik dan benar, kepada masyarakat. Memberi kritikan pada klarifikasi suatu nilai-nilai dari suatu tujuan dan target, kemudian Membuat suatu metode kebijakan untuk mencapai kinerja sehingga program dan kegiatan yang di evaluasi memberikan kontribusi bagi perumusan ulang kebijakan suatu kegiatan dalam organisasi atau instansi.

Sasaran-sasaran evaluasi kinerja Aparatur yang dikemukakan Agus Sunyoto (1999) dalam bukunya Kualitas Kinerja Aparatur (edisi kelima) sebagai berikut: a) Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja aparatur maupun kinerja organisasi., b) Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para aparatur melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi kebutuhan pelatihan itu dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan tepat, c) Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode yang selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, d) Menemukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (*merit system*) dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan (*reward system recommendation*). (Sunyoto, 1999).

Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengavaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi, adapun tujuan dari

evaluasi kinerja menurut (Ivancevich, 1992) antara lain: a) Pengembangan, dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu dtraining dan membantu evaluasi hasil training, b) Pemberian *Reward*, dapat digunakkan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif dan promosi, c) Motivasi, dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggungjawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya, d) Perencanaan SDM, Dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan SDM, e) Kompensasi, dapat memberikan informasi yang digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil, f) Komunikasi, Evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai. (dalam Darma 2009).

Menurut John Bernadin (1993) menyatakan ada enam dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain sebagai berikut: a) Kualitas , tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas, b) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. c) Ketepatan Waktu, Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. d) Efektivitas, tingkat pengguna sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya, e) kemandirian, tingkat dimana seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawas atau

meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan, f) Komitmen Kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan.

Menurut Jewel dan Siegel (1998) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar/kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dalam suatu perusahaan, terdapat beberapa faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut: Strategi organisasional (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang), Batasan situasional (budaya organisasi dan kondisi ekonomi), dan Atribut individual (kemampuan dan ketrampilan).

Menurut Wahjosumidjo (2005) keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Karena kepala sekolah sebagai pemimpin dilembaganya, maka dia harus mampu membawa lembaganya kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik.

Aswarni sujud, moh. Saleh dan tatang M amirin dalam bukunya "administrasi Pendidikan" (2001) menyebutkan bahwa fungsi kepala sekolah adalah sebagai berikut: a) Perumusan tujuan kerja dan pembuat kebijakan sekolah, b) Pengatur tata kerja sekolah, yang mengatur pembagian tugas dan mengatur pembagian tugas dan mengatur petugas pelaksana, menyelenggarakan kegiatan., c) Pensuspervi kegiatan sekolah, meliputi: mengatur kegiatan, mengarahkan pelaksanaan kegiatan, mengevaluasi pelaksanaan kegiatan, membimbing dan meningkatkan kemampuan pelaksana.

Kualitas dan kompetensi kepala sekolah secara umum setidaknya mengacu pada empat

hal pokok, yaitu sifat dan ketrampilan kepemimpinan, kemampuan memecahkan masalah, keterampilan social dan pengetahuan dan kompetensi professional. E. Mulyasa (2005) kepala sekolah yang professional mampu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan kualitas sekolah.

Nanang Fatah (2004) menjelaskan strategi adalah langkah-langkah yang sistematis dan sistematis dalam melaksanakan rencana secara menyeluruh (makro) dan berjangka panjang dalam pencapaian tujuan.

Seseorang dinyatakan kompeten dibidang tertentu jika menguasai kecakapan bekerja sebagai suatu keahlian selaras dengan bidangnya. Kepala sekolah dalam mengelola satuan pendidikan disyaratkan menguasai ketrampilan dan kompetensi tertentu yang dapat mendukung pelaksanaan tugasnya. Suhertin mengartikan "kompetensi sebagai kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan".

Kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Berdasarkan Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007, kepala Sekolah sebagai pemimpin nomor satu di sekolah mempunyai peran sangat penting untuk membantu guru dan muridnya. Kepala Sekolah mempunyai pengaruh yang besar bukan hanya pada prestasi pendidikan, tetapi juga pada bawahannya. Bahkan Kepala Sekolah yang sangat baik atau sangat buruk dapat mempengaruhi guru-guru yang mengajar, sehingga siswa pun mudah terpengaruh.

Apabila berpedoman pada kinerja Kepala Sekolah yang dikeluarkan Permendiknas tentang standar pengelolaan sekolah, maka Evaluasi kinerja kepala sekolah dilaksanakan berdasarkan tupoksinya. Tupoksi kepala sekolah yang mengacu pada Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang standar pengelolaan sekolah, meliputi (1) perencanaan program, (2) pelaksanaan rencana kerja, (3) pengawasan dan evaluasi,

(4) kepemimpinan sekolah, (5) sistem informasi sekolah.

Kompetensi tersebut menjadi tolak ukur dari kinerja Kepala Sekolah. Namun kenyataannya berdasarkan observasi awal dan hasil wawancara dengan beberapa Kepala Sekolah menunjukkan bahwa melemahnya kinerja Kepala Sekolah bisa dilihat dari rendahnya kinerja Kepala Sekolah. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Evaluasi Kinerja Kepala SMK Se-Kabupaten Langkat. Tujuan penelitian ini adalah memahami dan mengetahui kinerja Kepala SMK se-kabupaten langkat dari standar mengacu pada Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian evaluasi. Penentuan tempat penelitian menggunakan metode *purposive* area, yaitu Kepala SMK se-kabupaten langkat. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis pendekatan kualitatif.

Hasil penelitian menemukan bahwa secara umum aspek-aspek pembinaan dari pengawas sekolah itu meliputi aspek akademik dan aspek manjerial sekolah yang menjadi sasaran. Maka dari itu perlu disusun secara komprehensif standar kompetensi tersebut, sebagai: a) Acuan untuk mengukur kemampuan dan kinerja pengawas sekolah dalam pelaksanaan tugas kepengawasannya di sekolah, b) pembinaan dan peningkatan kualitas pengawas sekolah, c) Peningkatan kinerja pengawas sekolah sesuai dengan profesinya (Dharma Surya, 2008)

Dalam pelaksanaan rencana program, implementasi perencanaan program kepengawasan diawali dengan memeriksa kelengkapan perangkat pembelajaran yang telah dipersiapkan dan akan digunakan oleh guru dalam proses pembelajaran. Pemeriksaan administrasi kelengkapan perangkat pembelajaran dilakukan dalam satu

kali pertemuan. Setelah kepala sekolah melakukan pemeriksaan terhadap perangkat pembelajaran guru, selanjutnya akan memberitahu guru mengenai perangkat apa yang kurang dan harus dilengkapi oleh guru yang bersangkutan.

Supervisi dan Evaluasi, Kepala Sekolah memeriksa kelengkapan perangkat pembelajaran yang dimiliki oleh guru menggunakan instrumen penilaian yang telah dibuat pada program perencanaan. Perangkat yang diperiksa dan dinilai adalah Silabus, Program tahunan, Program semester dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran. Penilaian ini dilakukan pada awal pertemuan sebelum melaksanakan supervisi kelas.

Kepemimpinan Sekolah, tindak lanjut yang dimaksud disini adalah tindak lanjut dari semua rangkaian kegiatan kepemimpinan sekolah yang dilakukan terhadap guru. Mulai dari tindak lanjut hasil penilaian terhadap perencanaan pembelajaran guru, hingga tindak lanjut atas performa guru dalam kegiatan pembelajaran di dalam kelas. Sebagai tindak lanjut dari hasil evaluasi yang telah di dapat oleh kepala sekolah, ada diskusi kecil yang dilaksanakan antara kepala sekolah dan guru kelas yang telah dievaluasi.

Sistem Informasi Sekolah, penciptaan atmosfer akademik yang kondusif dengan membangun budaya sekolah dalam menciptakan suasana yang kompetitif bagi siswa, rasa tanggung jawab bagi guru dan karyawan, menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja dan belajar, menumbuhkan kesadaran tentang arti penting kemajuan, dan menumbuhkan kedisiplinan tinggi.

Bagi pihak sekolah, informasi tingkat kinerja guru dapat dijadikan sebagai dasar meningkatkan dan memacu guru dalam berkeaktifitas untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Bagi guru bersangkutan, informasi tingkat kinerjanya dapat dijadikan sebagai bahan introspeksi diri, sehingga guru sebagai individu dapat memperbaiki diri sendiri untuk meningkatkan

prestasi secara optimal dalam melaksanakan tugas profesionalnya

Kepala Sekolah mempunyai peran mengoptimalkan tanggung jawab dari semua program. Supervisi bersangkut paut dengan semua upaya penelitian yang tertuju pada semua aspek yang merupakan faktor penentu keberhasilan pendidikan. Dengan mengetahui kondisi aspek-aspek yang berkaitan dengan pendidikan secara rinci dan akurat, dapat diketahui dengan tepat pula apa yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan kita.

Secara umum evaluasi kinerja kepala sekolah dalam kompetensi manajerial ini juga termasuk di dalamnya adalah kemampuan dalam sistem administrasi. Jadi dalam hal ini kepala sekolah sebagai pengelola lembaga pendidikan sesuai dengan jenjang pendidikannya masing-masing.

Usaha peningkatan kompetensi dan profesionalitas kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik harus dimulai dari menyusun program kepengawasan akademik yang baik.

Implementasi atau pelaksanaan supervisi akademik yang terencana serta sesuai dengan ketentuan akan menjadikan supervisi akademik tersebut efektif dalam usaha perbaikan kualitas mengajar guru.

Konsistensi kepala sekolah dalam membina guru melalui supervisi akademik harus lebih ditingkatkan lagi mengingat banyak guru yang mengajar di sekolah memerlukan supervisi akademik yang lebih intensif dalam upaya peningkatan kompetensi dan profesionalitasnya, terutama dari pengawas.

Evaluasi terhadap pembinaan guru oleh kepala sekolah melalui supervisi akademik menjadi keharusan bagi pengawas dalam usaha perbaikan dan peningkatan kompetensi serta profesionalitas guru itu sendiri yang pada akhirnya diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan.

Tindak lanjut terhadap hasil pembinaan melalui supervisi akademik menjadi sesuatu yang penting sebagai usaha yang berkesinambungan dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalitas guru.

## **SIMPULAN**

Setelah dilakukan penelitian, maka disimpulkan secara umum bahwa dalam melaksanakan pembinaan perangkat sekolah, kepala sekolah se-kabupaten langkat dalam melakukan supervisi akademik melalui beberapa langkah yang sistematis dengan melibatkan pengawas dalam membantu tugasnya. Pembinaan yang dilakukan melalui supervisi akademik dimulai dengan penyusunan program kepengawasan, baik itu kepengawasan tahunan maupun semester.

Simpulan umum ini direduksi dari simpulan khusus sesuai dengan urutan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut: Program kepengawasan dan instrumen dalam melaksanakan supervisi akademik yang dimiliki kepala sekolah dibuat secara bersama-sama dengan kepala Sekolah lainnya, hanya saja diterapkan di sekolah yang berbeda, sesuai dengan sekolah binaan masing-masing pengawas. Pelaksanaan evaluasi kinerja kepala sekolah dimulai dengan memeriksa program pembelajaran yang dimiliki guru. Selanjutnya kepala sekolah memberi jadwal kapan beliau akan melaksanakan observasi atau kunjungan kelas untuk mengamati performa guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya di dalam kelas. Kinerja kepala sekolah se-kabupaten langkat sudah cukup konsisten dalam memberikan pembinaan melalui supervisi akademik. Kendati intensitas pembinaan hanya mampu diberikan sebanyak satu kali dalam sebulan. Evaluasi kinerja dilakukan dengan cara memberikan penilaian terhadap guru berdasarkan instrumen supervisi yang telah dibuat pada awal tahun pelajaran. Sebagai tindak lanjut atas hasil yang didapat dari kegiatan kepala sekolah, maka kepala

sekolah akan memberi teguran lisan yang bersifat kemitraan kepada guru agar segera melengkapi perangkat pembelajaran yang kurang ataupun memperbaiki perangkat pembelajaran yang belum sempurna.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M.G. (2004). *Applied industrial/organizational psychology*. Belmont USA. Wadsworth/Thomson Learning.
- Anorogo (1990). *Psikologi dalam perusahaan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- A.S. Wahyudi. (1996). *Manajemen Strategi*. Jakarta. Binarupa Aksara.
- Byars, L.L & Leslie, W. R. (1984). *Human resource and personel management*. Illinois. Homewood.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. Indeks.
- E. Mulyasa, (2010). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Jakarta. Rosda.
- Gibson, J.I, John M, Ivancevich & James H, Donnely Jr. (1997). *Organisasi dan manajemen: perilaku, struktur, proses*. Jakarta. Erlangga.
- Hari Sudrajat, (2004). *Manajemen Peningkatan mutu Berbasis Sekolah*. Bandung. Cipta Cekas Grafika.
- Hendiyat Soetopo, dan Wasty Soemanto, (1988). *Kepemimpinan & Supervisi Pendidikan*. Jakarta. PT. Bina Aksara
- Isbandi (1994), *Psikologi pekerja sosial dan ilmu kesejahteraan sosial*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Jewell, L.N, Siegel, Marc. (1998). *Psikologi industri/organisasi modern*. Jakarta. Arcan.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai diagnosis organisasional*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mc Cormick, Ernest & Joseph, Tiffin, J. (1974). *Industrial psychology*. New Jersey. Prentice Hall Inc.
- Mulyana, E. (2007). *Standard Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, S. (2009). *Metode research (penelitian ilmiah)*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Prabu, A. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Wahyosumidjo. (1999). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. (2001). *Perilaku organisasi, konsep, kontroversi, aplikasi*. Jakarta. Prenhallindo.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2009). *Perilaku organisasi*. Jakarta.Salemba Empat.
- Seymour, J.M. (1991). *AID University linkages for agricultur developmment*. Journal Of Higher Education, Vol. 5, 467-507.
- Siegel dan Lane (1989). *Organisasi dan manajemen*. Jakarta. Erlangga.
- Snell, S.A. James, W. Dean, Jr. (1992). *Integrated anufacturing and human resources manajemen: a human capital perspectif*. Jurnal Academy Of Management Review, Vol 5, 467-504.
- Suhertian, (2000). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*, Jakarta Rineka Cipta
- Soemanto, W. (1990). *Psikologi pendidikan*. Jakarta.Rineka Cipta.
- Steers, RM. (1985). *Efektifitas organisasi, kaidah perilaku*. Jakarta. Erlangga.
- Strauss dan Sayles (1994). *Psychology of human behaviour*. New Delhi. Mc.Graw Hill Book Company Inc.
- Sugiyono (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, CV Alfabeta.
- Watson dan Tregerthan (1994). *Introduction to psychology*. New York. Mc.Graw Hill Book Company Inc.
- Wexley dan Yukl (1998). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta.Bina Aksara.
- Winardi, J. (2008). *Motivasi dan pemotivasi dalam manajemen*. Jakarta.Rajawali Pers.