



KONTRIBUSI.KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMP KECAMATAN SINDANG BELITI ILIR KABUPATEN REJANG LEBONG

¹ Sampurnah1 , ² Manap Somantri 2, ³ Sumarsih 3
¹SMP Negeri Rejang lebong, ²MAP FKIP Unib, ³²MAP FKIP Unib

e-mail : sampurnafp@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sindang Beliti Ilir Kabupaten Rejang Lebong. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasional. Populasi penelitian adalah 44 guru dengan menggunakan total sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan pengujian hipotesis dengan rumus regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif kepemimpinan kepala sekolah, dan lingkungan kerja bersama terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0,21%. Artinya, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja yang baik secara bersama-sama meningkatkan kepuasan kerja guru SMP Negeri Padang Ulak Tanding Kabupaten Rejang Lebong.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja

Abstrac: *The purpose of this research is to analyze the contribution of the principal's leadership and work environment to the job satisfaction of state junior high school teachers in Sindang Beliti Ilir District, Rejang Lebong Regency. This research method uses a quantitative approach with the type of correlation. The research population was 44 teachers using a total sample. Collecting data using questionnaires and data analysis using hypothesis testing with multiple regression formulas. The results showed that there was a positive contribution of the principal's leadership, and the work environment together on teacher job satisfaction of 0.21%. That is, the principal's leadership and a good work environment together increase the job satisfaction of junior high school teachers, Padang Ulak Tanding District, Rejang Lebong Regency.*

Key word: Keyword: Job Satisfaction, Principal Leadership, Work environment

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja guru yang tinggi merupakan salah satu indikator bahwa organisasi sekolah telah dikelola secara baik. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan guru dengan imbalan yang disediakan oleh sekolah. Kepuasan kerja guru merupakan cerminan sikap dan perasaan seorang guru terhadap pekerjaannya dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah. Sikap dan perilaku guru yang puas dengan pekerjaannya ditandai dengan adanya rasa bangga dengan pekerjaannya, menyenangkan pekerjaan, bergairah dengan pekerjaan, melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab (Fathoni, 2012). Kepuasan didefinisikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008). Sikap tersebut berasal dari persepsi individu tentang pekerjaannya. menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi penting dari



kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi dan kondisi kerja. Kedua, kepuasan kerja seringkali menentukan seberapa besar hasil yang akan dicapai atau harapan-harapan yang akan dilampaui. Misalnya, bila anggota organisasi merasa bahwa mereka bekerja lebih keras daripada yang lainnya di sekolah, tetapi menerima imbalan yang lebih sedikit, maka mereka dapat memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, pimpinan, dan rekan sekerjanya. Mereka akan menjadi tidak puas. Sebaliknya jika mereka merasa diperlakukan dengan baik dan lingkungan kerja yang baik, maka mereka akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri (Luthans, 2009)

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik sangat berhubungan erat dengan tingkat kepuasan kerja guru, begitu pula sebaliknya. Sehingga gaya kepemimpinan kepala sekolah dan tingkat kepuasan kerja guru dapat dipahami sebagai dua variabel yang saling mempengaruhi. Kepuasan kerja guru di sekolah merupakan faktor penting karena jika guru memiliki kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan akan berdampak positif dalam menjalankan tugas – tugasnya di sekolah dengan penuh tanggungjawab dan dapat menciptakan iklim sekolah yang kondusif. Menurut Wukir (2013), kepemimpinan yang merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi. Pimpinan yang baik adalah yang mampu memberikan dorongan kepada bawahannya, sehingga berpengaruh pada semangat dan kegairahan kerja para pegawainya. Wahjosumidjo (2013: 56) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yaitu perilaku kepala sekolah yang mampu memprakarsai pemikiran baru di dalam proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, konfigurasi, prosedur, input, proses atau output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat guru merasa senang dan betah berada di ruangan kerja. Guru mau melaksanakan tugas di ruangan kerjanya sehingga dapat menghasilkan prestasi dan produktivitas kerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Mardiana (2005) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Rivai (2006), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Sedarmayanti (2011), Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat seseorang bekerja dan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja tersebut mencakup keadaan tempat bekerja, suasana tempat bekerja, hubungan antar sesama dalam bekerja dan semua hal yang menyangkut dan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menjadi motivasi bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan juga dapat memicu ketenangan dalam menjalankan tugasnya. rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung juga dapat mendukung kepuasan kerja



(Robbin, 2008). Jenis-jenis lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua, yaitu: 1. Lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori: a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. (seperti : pusat kerja, meja kursi, dan sebagainya), b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. (seperti : penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dekorasi, musik, keamanan dan lain sebagainya.) 2) Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan sesama kerja atau bahkan hubungan dengan bawahan (Sedarmyanti, 2011: 31).

Permasalahan yang terjadi di SMP Kecamatan Padang Ulak Tanding Kabupaten Rejang Lebong, sebgai guru memiliki kepuasan kerja yang masih rendah yang ditandai dengan semangat mengajar kurang antusias karena pada umumnya fasilitas sarana kurang tersedia, sehingga guru menjagae cenderung menggunakan metode ceramah, memberi tugas. Pada umumnya lingkungan kerja sekolah kurang kondusif karena masih terdapat pola kepemimpinan kepala sekolah yang tidak terbuka, kurang melibatkan guru dalam menyusun program sekolah, hubungan antara pimpinan dengan guru kurang harmonis.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti ingin menganalisis kontribusi antara kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Sindang Beliti ilir Kabupaten Rejang Lebong

METODE

. Rancangan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasi. Populasi penelitali guru SMP Negeri se Kecamatan Sindang Beliti ilir Kabupaten Rejang Lebong sampel total sebanyak 44 guru dengan pertimbangan jumlah populasi kurang dari 100 orang. Pengumpulan data menggunakan angket tertutup dengan skala likert. Menurut Sudaryono, dkk (2012: 49) skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Model skala *likert* yang digunakan adalah lima kriteria yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dalam bentuk *checklist*. Tehnik analisis data menggunakan tehnik korelasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hipotesis pertama

Uji kontribusi positif antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kepuasan kerja guru (Y), dilakukan uji korelasi antara X_1 dengan Y , menggunakan *uji Pearson Correlation*.



Tabel 4.1 ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	8.949	1	8.949	.618	.019 ^a
Residual	1201.459	42	14.481		
Total	1210.894	43			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Persamaan regresi sederhana $\bar{Y} = a + bX_1$, menunjukkan kontribusi linear antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kepuasan kerja guru (Y). Konstanta dan koefisien persamaan linear diperoleh dari kolom B, nilai a dan b diperoleh melalui perhitungan statistic diperoleh $a = 51,517$ dan $b = 0,221$, sehingga persamaan regresi : $Y = 51,517 + 0,221 X_1$. Dari hasil analisis diperoleh $t_{hitung} = 0,786$ dan $p\text{-value} = 0,034/2 = 0,017 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Dengan demikian, variabel kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi positif terhadap variabel kepuasan kerja guru,

2. Pengujian Hipotesis ke dua

Uji kontribusi positif antara kepemimpinan kepala sekolah (X_2) dengan kepuasan kerja guru (Y), dilakukan uji korelasi antara X_2 dengan Y

Tabel 4.2 ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.566	1	1.566	1.107	.044 ^a
Residual	1209.328	42	14.570		
Total	1210.894	43			

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan analisis data, diperoleh Uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh tabel *model Summary* terlihat koefisien korelasi (r_{x_1y}) = 0,436 dan F_{hitung} (F_{change}) = 1,107, dengan $p\text{-value}$ $0,044 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak. Dengan demikian, koefisien korelasi X_2 dan Y adalah berarti atau signifikan. Sedangkan koefisien determinasi dari tabel di atas terlihat $R_{square} = 0,301$, yang mengandung makna bahwa 30,1% variabel kepuasan kerja guru dapat dikontribusi oleh variabel lingkungan kerja.

3. Pengujian Hipotesis ke tiga

Uji kontribusi positif antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1), (X_1) dengan kepuasan kerja guru (Y), dilakukan uji korelasi antara X_1 , (X_1) dengan Y



Tabel 4.3 ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	13.557	2	6.778	6.464	.030 ^a
Residual	1197.337	41	14.602		
Total	1210.894	43			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan analisis data di atas, diperoleh Uji signifikansi koefisien korelasi ganda diperoleh tabel *Model Summary* di atas. Terlihat koefisien korelasi ganda ($R_{y.12}$) = 0,506 dan F_{hitung} (F_{change}) = 6,464, serta p-value = 0,030 < 0,05 atau H_0 ditolak. Dengan demikian, koefisien korelasi ganda antara X_1 dan X_2 dengan Y adalah berarti atau signifikan. Sedangkan koefisien determinasi ditunjukkan oleh R_{Square} = 0,211, yang mengandung makna bahwa 21,1% variabilitas variabel kepuasan kerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah (X_1), dan lingkungan kerja (X_2), sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru (Y) sebesar 21,1%.

Dengan demikian terdapat kontribusi positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru dengan r_{y12} = 0,506. Untuk lebih jelasnya diperlihatkan tabel berikut ini tentang hasil perhitungan analisis korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru.

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Regresi antara X_1 dan X_2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	94.265	6.300		14.964	.000
X1	.051	.067	.103	.906	.011
X2	.029	.051	.064	.562	.006

a. Dependent Variable: Y

Pada hasil pengujian koefisien baik untuk substruktur-1, substruktur-2 dan substruktur-3 dapat dikemukakan dalam tabel di bawah yang menggambarkan hubungan kausal empiris antar variabel penelitian X_1 dan X_2 terhadap Y.

Tabel 4.5 Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien

Koefisien	Sig.	Alpha (α)	Keputusan	Kesimpulan
ρ_{yx1} =	0,034	0,05	H_0 tolak	Signifikan



0,086				
ρ_{yx2} 0,036	=	0,044	0,05	Ho tolak Signifikan
ρ_{yx1x2} 0,211	=	0,030	0,05	Ho tolak Signifikan

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru (Y) adalah *signifikan* dan *dikatakan berarti*.

Pembahasan

Guru sebagai salah satu komponen pengelola pendidikan memiliki tugas dan tanggungjawab dalam meningkatkan prestasi siswa. Tidak dapat dipungkiri bahwa peran-peran positif dari guru juga akan meningkatkan kepuasan kerja guru dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Untuk meningkatkan prestasi siswa tentunya guru harus mampu menyajikan materi pelajaran dengan baik. Namun demikian sangat disadari bahwa baik dan buruknya kepuasan kerja guru sangat dikontribusii oleh berbagai factor, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun factor luar, seperti dikemukakan di atas.

Demikian pula sebaliknya, semakin tidak baik kepemimpinan kepala sekolah yang dirasakan oleh guru maka akan semakin buruk kepuasan kerja guru yang mereka tampilkan. Disini menunjukkan bahwa ternyata kepemimpinan kepala sekolah yang didalamnya tergantung seperangkat nilai-nilai dan filosofi yang dianggap baik dan dipelihara serta terus berkembang yang membedakannya dengan yang lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan kepala sekolah dari Carudin (2011) menyatakan untuk kepemimpinan kepala sekolah memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Ho dan Au (2006) menyatakan "*personal leadership styles, school leadership can be affected by internal and external factors*", dimana salah satunya lingkungan sekolah yang akan berdampak pada kepuasan kerja guru pula. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Skaalvik "*positive and supportive social relations, both with colleagues and the school administration, are important job resources that may work as a bufer against burnout and negative affect*" (Skaalvik & Skaalvik, 2018). Dari penelitian tersebut terdapat perbedaan akan hasil yang diperoleh. Kepuasan kerja guru tidak lepas dari kontribusi kepemimpinan kepala sekolah. Pengertian kepemimpinan menurut Gary Yulk (Sagala, 2011: 115) "*Kepemimpinan adalah proses berkontribusi, pemerintah secara persuasif, memberi contoh, dan bimbingan kepada orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan*". Demikian juga dengan penelitian Sudharto.(2011) bahwa terdapat kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru. ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang lebih kuat atau lebih besar terhadap kepuasan kerja guru.

Lingkungan kerja merupakan salah satu variabel penting untuk diperhatikan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru yang ada SMP Kecamatan Padang Ulak Tanding Kabupaten Rejang Lebong. Faktor lingkungan kerja dapat dijadikan predictor untuk mengukur kepuasan kerja guru. Artinya makin baik dan kondusif kondisi lingkungan kerja guru maka makin



tinggi pula kepuasan kerjanya. Penelitian ini mendukung penelitian Sofyan (2013), lingkungan kerja guru diukur dalam dua dimensi, yaitu lingkungan eksternal dan lingkungan internal. Lingkungan eksternal meliputi: hubungan antar pribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja. Lingkungan internal meliputi: dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka secara langsung atau tidak akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Menurut Mangkunegara (2011: 93) lingkungan merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai lingkungan kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

PENUTUP

KESIMPULAN

Kesimpulan umum ada kontribusi positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Padang Ulak Tanding Kabupaten Rejang Lebong. Sedangkan secara khusus: 1) Kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi langsung positif terhadap kepuasan kerja guru. Artinya kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja guru SMP Kecamatan Padang Ulak Tanding Kabupaten Rejang Lebong, 2) Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja guru. SMP Kecamatan Padang Ulak Tanding Kabupaten Rejang Lebong, Artinya, lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kepuasan kerja guru SMP Kecamatan Padang Ulak Tanding Kabupaten Rejang Lebong, 3) Kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berkontribusi langsung positif terhadap kepuasan kerja guru. Artinya, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja yang baik secara bersama-sama meningkatkan kepuasan kerja guru SMP Kecamatan Padang Ulak Tanding Kabupaten Rejang Lebong.

SARAN

Kepala sekolah perlu memiliki komitmen dalam menjalankan tugasnya dengan memberikan motivasi, bimbingan kepada guru menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya dan meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alim Sumarno. 2012. *Penelitian Kausalitas Komparatif*. Surabaya: elearningunesa
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Carudin. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. ISSN 1412-565X. Edisi Khusus No. 2, Agustus 2011.
- Fathoni, Abdurahmat. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Negara.



- Goetzel, R. Z., Guindon, A. M., Turshen, I. J., & Ozminkowski, R. J. (2001). Health and productivity management: establishing key performance measures, benchmarks, and best practices. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 43(1), 10-17.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2013. *Analisa Kritis atas Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Ho, C. L., & Au, W. T. 2006. Teaching Satisfaction Scale: Measuring Job Satisfaction of Teachers. *Educational and Psychological Measurement*, 66(1), 172–185.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. 2008. *Organizational Behaviour*, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh). Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagala, Syaiful. 2011, *Konsep dan Makna Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2014). Teacher Self-efficacy and Perceived Autonomy: Relations with Teacher Engagement, Job Satisfaction, and Emotional Exhaustion. *Psychological Reports*, 114(1), 68–77.
- Sink, D. S. (1985). *Productivity management: planning, measurement and evaluation, control and improvement*. New York, NY: Wiley.
- Sudharto. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru S MPN Kota Semarang. **Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta Cakrawala Pendidikan**. November 2011, Th. 2011, No. 3. ISSN **0216-1370- 2442-8620**.
- Sudaryono. 2012. *Dasar-dasar Evaluasi Pembelajaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wukir, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.