

PENGARUH BUDAYA SEKOLAH, INTEGRITAS GURU DAN KEPUASAN KERJA GURU TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU SMKN KABUPATEN KUBU RAYA

Mujiono

Institut Agama Islam Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas, Indonesia
masmuji@hotmail.com

ABSTRACT

The research objective to observe the influence of school culture, integrity teachers and teacher job satisfaction on the effectiveness of teachers' work. The study was conducted in the Education Kubu Raya district area Kalimantan West, methods of field research through surveys, using questionnaires through path analysis approach. Affordable population is around the Kubu Raya teachers of SMKN using random sampling techniques. The results obtained are positive effect School culture on the effectiveness of teacher work, the integrity of the teacher toward teacher effectiveness, teacher job satisfaction toward effectiveness of teacher work, school culture toward job satisfaction of teachers, the integrity of the teacher toward teacher job satisfaction, and a positive effect the school culture toward integrity of teachers. In the end the results of this research are expected to be useful for education and to increase the effectiveness of teachers SMKN (vocational schools) in Kubu Raya Kalimantan West.

Keywords: *School culture, integrity teacher, teacher job satisfaction and effectiveness of teachers.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah, integritas guru dan kepuasan kerja guru terhadap efektivitas kerja guru. Penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Kubu Raya Kalimantan Barat, metode penelitian lapangan melalui survei, menggunakan kuesioner melalui pendekatan analisis jalur. Populasi terjangkau adalah sekitar guru SMKN Kubu Raya dengan menggunakan teknik random sampling. Hasil yang diperoleh adalah budaya sekolah berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja guru, integritas guru terhadap efektivitas guru, kepuasan kerja guru terhadap efektivitas kerja guru, budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru, integritas guru terhadap kepuasan kerja guru dan pengaruh positif budaya sekolah terhadap integritas guru. Pada akhirnya hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan dan meningkatkan efektivitas guru SMKN di Kubu Raya Kalimantan Barat.

Kata Kunci: Budaya sekolah, integritas guru, kepuasan kerja guru dan efektivitas guru.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting yang mampu menunjang kemajuan suatu Negara melalui peningkatan sumber daya manusia (SDM). Peningkatan SDM dapat dilaksanakan pada lembaga-lembaga pendidikan formal maupun non formal. Untuk itu,

lembaga pendidikan sebagai suatu organisasi haruslah selalu mengikuti perkembangan zaman dan tuntutan para masyarakat pengguna jasa dan layanan.

Menurut Ahmad Tafsir Penelitian terhadap mutu pendidikan Islam dan non-Islam menyatakan faktor utama yang menyebabkan rendahnya mutu lembaga-lembaga pendidikan lebih-lebih sekolah kejuruan adalah lemahnya manajerial pengelola sekolah, kepala sekolah dan guru. Ahmad Tafsir. *Cakrawala Pemikiran Pendidikan Islam*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya. (2004:7) Ini menunjukkan bahwa kemajuan dan kualitas Sekolah sangat tergantung seberapa jauh pengelola Sekolah mampu mengembangkan ide-ide, kreativitas, kedisiplinan, melakukan inovasi dan melakukan terobosan-terobosan baru di bidang manajerial.

Guru sebagai suatu asset sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam proses pendidikan, dan merupakan ujung tombak pergerakan pendidikan. Tugas dan kewajiban serta tanggung jawab guru sebagai pengajar dan pendidik, ternyata merupakan pekerjaan yang tidak mudah. Untuk menjadikan guru sebagai tenaga yang profesional maka perlu dilakukan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Dengan demikian pekerjaan guru bukan semata-mata pekerjaan pengabdian namun guru adalah pekerja profesional seperti pekerjaan lain, misalnya akuntan, pengacara, pengusaha, dosen dan dokter dan sebagainya.

Didalam penyelenggaraan pendidikan salah satu komponen yang mempunyai peranan penting adalah kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah dalam mewujudkan tanggungjawabnya berperan sebagai pengatur, pengendali, memotivasi anak buahnya agar berprestasi, untuk meningkatkan kualitas sekolah. Peranan kepala sekolah tidak hanya terbatas pada hal-hal yang berkaitan dengan memberikan perintah pada bawahan, tetapi aspek-aspek lainnya seperti : pembinaan terhadap guru, penyusunan strategi organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan, penegakan peraturan, pengambilan kebijakan, penyelesaian masalah dan lain sebagainya. Tidak seluruh kepala sekolah dapat menjadi pemimpin yang baik. Demikian juga keberhasilan kepala sekolah di satu tempat tidak menjamin akan berhasil ditempat lainnya. Kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya mempunyai corak kepemimpinan yang beraneka ragam.

Kenyataan dilapangan menunjukkan masih banyak guru yang kurang mempunyai motivasi kerja hal ini terlihat dari banyak guru yang bekerja asal-asalan, dijumpai adanya guru yang menyampaikan materi pembelajaran seadanya, metode pembelajaran yang membosankan bagi siswa. Guru kurang berupaya meningkatkan tehnik pembelajaran. Biasanya, guru yang melakukan pekerjaan seadanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah komitmen kerja guru bersangkutan. Banyak kejadian seseorang guru tidak bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik, mereka hanya melakukan pekerjaan hanya untuk memenuhi kewajiban yang bersifat rutinitas dan sering mempersepsikan salah terhadap suatu kejadian sehingga merespon dengan tindakan-tindakan yang seharusnya tidak dilakukan.

Keberadaan Sekolah kejuruan di Kapupaten Kubu Raya merupakan lembaga pendidikan Kejuruan yang tidak dapat dikesampingkan begitu saja, karena lembaga tersebut diakui eksistensinya dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, Sekolah Kejuruan sebagai Lembaga Pendidikan berciri khas Ketearmpilan. SMK merupakan tempat mendidik kader-kader yang terampil yang patut mendapatkan perhatian secara serius agar eksistensinya tidak terabaikan. Berdasarkan pengalaman penulis sebagai guru dan Biokrasi merasakan adanya kesenjangan yang serius antara kemampuan yang ada dengan kesiapan siswa mengikuti dan menelaah bahan ajar tersebut terutama dalam memahami materi yang di ajarkan oleh guru yang merupakan sumber utama ilmu-ilmu kejuruan. Hal ini mungkin karena kurang siapnya lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas dan membuat budaya organisasi, SMK dalam mempersiapkan para lulusannya untuk meneruskan ke jenjang yang lebih tinggi.

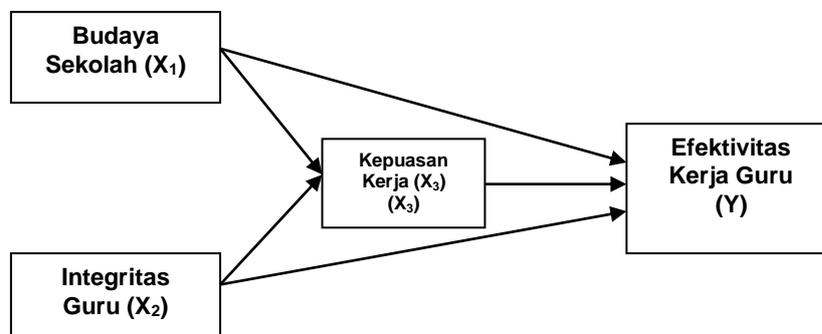
Kelemahan di Budaya organisasi para pengajar merupakan kendala dalam memajukan Sekolah, para Guru tidak responsif terhadap perubahan yang ada dalam masyarakat, sehingga berakibat terhadap ketidak mampuan para lulusannya bersaing dalam era kompetitif saat ini. Padahal lulusan SMK merupakan kontribusi terbesar dalam penyerapan tenaga kerja. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian terhadap Sekolah Menengah Kejuruan tersebut Di kabupaten Kubu Raya.

Penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara budaya sekolah, Integritas Guru dan kepuasan kerja terhadap Efektivitas kerja guruSMKN di Kubu Raya. Secara praktis, temuan penelitian ini juga bermanfaat untuk memperbaiki pengelolaan Sekolah baik dari segi akademik maupun administratif sekolah. Khusus bagi guru, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk membangkitkan dan mengembangkan kemampuan dan bagi Dinas Pendidikan dan pejabat yang berwenang sebagai bahan evaluasi terhadap pelaksanaan Efektivitas kerja guru SMKN di Kubu Raya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survei dan teknik analisis jalur. Variabel pada analisis jalur terdiri dari variabel eksogen (Efektivitas kerja guru) dan variabel endogen (budaya sekolah, integritas guru dan kepuasan kerja guru).

Konstelasi penelitiannya adalah :



Dalam penelitian ini akan di gunakan sample yang di ambil dengan metode simple random sampling dan di proses dengan teknik analisis jalur (*path analysis*) dan bersifat non-eksperimen, tanpa adanya intervensi maupun perlakuan terhadap variabel-variabel yang di teliti. Data akan di dapatkan melalui penyebaran kuisisioner oleh responden diminta memilih, Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 orang guru yang tersebar di seluruh SMK Negeri di Kabupaten Kubu Raya. Sampel dalam penelitian adalah sebahagian dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Random Sampling*. Teknik penentuan jumlah sampel menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

Dari jumlah populasi tersebut dengan tingkat kelonggaran ketidak telitian sebesar 5 %, maka dengan menggunakan rumus di atas diperoleh sampel sebesar :

$$n = \frac{73}{1 + 73 (0.05)^2} = 61,7 = 62 \text{ orang}$$

Sehingga jumlah sampel sebanyak 62 orang. Sebagai uji coba instrument diambil sebanyak 25 orang dari sampel, sehingga jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 37 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya sekolah (X_1) terhadap efektivitas kerja guru (Y)

Dalam pembuktian hipotesis 1 ternyata "*terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Budaya sekolah (X_1) terhadap efektivitas kerja guru (Y)*", ternyata pengujian data Y dan X_1 dalam bentuk persamaan garis regresi sederhana $\hat{Y} = 58,474 + 0,639 X_1$ sangat signifikan, dimana $F_{hitung} = 7,740 > F_{t(\alpha=0,01)(1;35)} = 7,43$ dan linier dimana dari $F_{hitung} = 1,452 < F_{t(\alpha=0,01)(11;24)} = 2,23$. Berdasarkan hasil uji signifikansi dan kelinieran regresi dalam persamaan $\hat{Y} = 58,474 + 0,639 X_1$ ternyata sangat signifikan dan linier, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 skor efektivitas kerja guru (Y) ditentukan oleh kenaikan skor 0,639 kali skor Budaya sekolah (X_1) pada konstanta 58,474.

Tingkat kekuatan Pengaruh Budaya sekolah (X_1) terhadap efektivitas kerja guru (Y) dapat ditunjukkan dari koefisien korelasi $r_{y1} = 0,246$ dengan koefisien jalur $\beta_{y1} = 0,552 > 0,005$ (hipotesis 1). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Budaya sekolah (X_1) terhadap efektivitas kerja guru (Y) atau makin kuat Budaya sekolah, maka makin tinggi efektivitas kerja guru, sebaliknya makin lemah Budaya sekolah, maka makin rendah efektivitas kerja guru.

Pengaruh Integritas guru (X_2) terhadap efektivitas kerja guru (Y)

Dalam pembuktian hipotesis 2 ternyata "*terdapat hubungan yang positif dan signifikan Integritas guru (X_2) terhadap efektivitas kerja guru*". Hubungan tersebut diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 80,934 + 0,410X_2$ yang dilanjutkan dalam uji signifikansi dan kelinieran regresi yang sangat signifikan, dimana $F_{hitung} = 12,253 > F_{t(\alpha=0,01)(1;35)} = 7,43$ dan linier dimana dari $F_{hitung} = 0,8274 < F_{t(\alpha=0,01)(8;27)} = 2,23$.

Berdasarkan hasil uji signifikansi dan kelinieran regresi dalam persamaan $\hat{Y} = 80,934 + 0,410X_2$ ternyata sangat signifikan dan linier, dimana setiap kenaikan 1 skor efektivitas kerja guru (Y) ditentukan oleh 0,410 skor integritas guru (X_2) pada konstanta 80,934.

Tingkat kekuatan pengaruh integritas guru (X_2) terhadap efektivitas kerja guru (Y) dapat ditunjukkan dari koefisien korelasi $r_{y2} = 0,192$ dengan koefisien jalur $\beta_{y2} = 0,306 > 0,005$ (hipotesis 2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Integritas guru (X_2) terhadap efektivitas kerja guru (Y) atau makin efektif integritas guru, maka makin tinggi efektivitas kerja guru, sebaliknya makin tidak efektif integritas guru, maka makin rendah efektivitas kerja guru.

Pengaruh kepuasan kerja guru (X_3) terhadap efektivitas kerja guru (Y)

Dalam pembuktian hipotesis 3 ternyata "*terdapat hubungan yang positif dan signifikan kepuasan kerja guru (X_3) terhadap efektivitas kerja guru*". Hubungan tersebut diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 82,227 + 0,382X_2$ yang dilanjutkan dalam uji signifikansi dan kelinieran regresi yang sangat signifikan, dimana $F_{hitung} = 9,675 > F_{t(\alpha=0,01)(1;35)} = 7,43$ dan linier dimana dari $F_{hitung} = 0,721 < F_{t(\alpha=0,01)(9;26)} = 2,23$.

Berdasarkan hasil uji signifikansi dan kelinieran regresi dalam persamaan $\hat{Y} = 82,227 + 0,382X_2$ ternyata sangat signifikan dan linier, dimana setiap kenaikan 1 skor efektivitas kerja guru (Y) ditentukan oleh 0,382 skor kepuasan kerja guru (X_3) pada konstanta 82,227.

Tingkat kekuatan pengaruh kepuasan kerja guru (X_3) terhadap efektivitas kerja guru (Y) dapat ditunjukkan dari koefisien korelasi $r_{y3} = 0,208$ dengan koefisien jalur $\beta_{y3} = 0,786 > 0,005$ (hipotesis 3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara kepuasan kerja guru (X_3) terhadap efektivitas kerja guru (Y) atau makin tinggi kepuasan kerja guru, maka makin tinggi efektivitas kerja guru, sebaliknya makin rendah kepuasan kerja guru, maka makin rendah efektivitas kerja guru.

Pengaruh Budaya sekolah (X_1) terhadap kepuasan kerja guru (X_3)

Dalam pembuktian hipotesis 4 ternyata "*terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Budaya sekolah (X_1) terhadap kepuasan kerja guru (X_3)*". Pengaruh Budaya sekolah (X_1) terhadap kepuasan kerja guru (X_3) dapat diperoleh persamaan regresi $\hat{X}_3 = 82,227 + 0,382 X_1$.

Berdasarkan dari uji signifikansi persamaan regresi tersebut dapat dikaji dengan tabel ANAVA uji signifikansi regresi linier. Dari perhitungan persamaan regresi ternyata $F_{1\text{-hitung}} = 8,542 >$ dari $F_{\text{tabel } (\alpha=01)(1;35)} = 7,43$, dan linieritas $F_{2\text{-hitung}} = 1,507 <$ dari $F_{\text{tabel } (\alpha=01)(11;24)} = 2,23$.

Tingkat kekuatan pengaruh budaya sekolah (X_1) terhadap kepuasan kerja guru (X_3) dapat ditunjukkan dari koefisien korelasi $r_{x3x1} = 0,986$, dengan koefisien jalur $\beta_{31} = 0,748 > 0,005$ (hipotesis 4) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan budaya sekolah (X_1) terhadap kepuasan kerja guru (X_3) atau makin kuat budaya sekolah, maka makin tinggi kepuasan kerja guru, sebaliknya makin lemah budaya sekolah, maka makin rendah kepuasan kerja guru.

Pengaruh integritas guru (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (X_3)

Dalam pembuktian hipotesis 5 ternyata "*terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan integritas guru (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (X_3)*". Pengaruh integritas guru (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (X_3) dapat diperoleh persamaan regresi linier regresi $\hat{X}_3 = 88,965 + 0,277 X_2$.

Berdasarkan dari uji signifikansi persamaan regresi tersebut dapat dikaji dengan tabel ANAVA uji signifikansi regresi linier. Dari perhitungan persamaan regresi ternyata $F_{1\text{-hitung}} = 9,192 >$ dari $F_{\text{tabel } (\alpha=01)(1;35)} = 7,43$, dan linieritas $F_{2\text{-hitung}} = 0,878 <$ dari $F_{\text{tabel } (\alpha=01)(11;24)} = 2,23$.

Tingkat kekuatan pengaruh integritas guru (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (X_3) dapat ditunjukkan dari koefisien korelasi $r_{x3x2} = 0,978$, dengan koefisien jalur $\beta_{32} = 0,232 > 0,005$ (hipotesis 5). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan integritas guru (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (X_3) atau makin tinggi integritas guru, maka makin tinggi kepuasan kerja guru, sebaliknya makin rendah integritas guru, maka makin rendah kepuasan kerja guru.

Pengaruh budaya sekolah (X_1) terhadap integritas guru (X_2)

Dalam pembuktian hipotesis 6 ternyata "*terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan budaya sekolah (X_1) terhadap integritas guru (X_2)*". Pengaruh budaya sekolah (X_1) terhadap integritas guru (X_2) dapat diperoleh persamaan regresi ganda linier $\hat{X}_2 = 89,938 + 0,335 X_1$.

Berdasarkan dari uji persamaan regresi tersebut dapat dikaji dengan tabel ANAVA uji signifikansi regresi signifikan dan linier. Dari perhitungan persamaan regresi ganda ternyata $F_{1\text{-hitung}} = 9,017 >$ dari $F_{\text{tabel } (\alpha=01)(1;35)} = 4,79$, dan linieritasnya $F_{2\text{-hitung}} = 0,886 <$ dari $F_{\text{tabel } (\alpha=01)(11;24)} = 2,23$.

Dari uji signifikansi dapat disimpulkan bahwa $H_0, \beta_{12} = 0$ ditolak dan hasil pengujian hipotesis $H_1, \beta_{12} \neq 0$ diterima dan persamaan regresi linier $\hat{X}_2 = 89,938 + 0,335 X_1$

sangat signifikan yang berarti bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan budaya sekolah (X_1) terhadap integritas guru (X_2).

Uji signifikansi koefisien korelasi $r_{12} = 0,985$ persamaan regresi signifikan dan linier, $H_0: \beta_{12} = 0$ ditolak dan hasil pengujian hipotesis $H_1: \beta_{12} \neq 0$ diterima, dengan demikian $r_{12} = 0,985$ sangat signifikan, sehingga terdapat pengaruh langsung positif budaya sekolah (X_1) terhadap integritas guru (X_2), koefisien korelasi ganda $r_{12} = 0,985$, dengan koefisien jalur $\beta_{21} = 0,985$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan budaya sekolah (X_1) terhadap integritas guru (X_2) atau makin kuat budaya sekolah, maka tinggi integritas guru, sebaliknya makin lemah budaya sekolah maka makin rendah integritas guru.

SIMPULAN

Penelitian ini adalah penelitian survei yang mengkaji masalah efektivitas kerja guru yang merupakan studi pengaruh Budaya sekolah, integritas guru dan kepuasan kerja guru terhadap efektivitas kerja guru. Kerangka teori tentang efektivitas kerja guru, Budaya sekolah dan integritas guru dan kepuasan kerja guru yang telah dikemukakan untuk mendukung tujuh hipotesis dan model empirik hasil penelitian, sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Budaya sekolah terhadap efektivitas kerja guru
2. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan integritas guru terhadap efektivitas kerja guru
3. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepuasan kerja guru terhadap efektivitas kerja guru
4. Terdapat pengaruh langsung positif Budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru
5. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan integritas guru terhadap kepuasan kerja guru
6. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan budaya sekolah terhadap integritas guru

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian di atas, dapat dikemukakan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Perlu dilakukan peningkatan efektivitas kerja guru
2. Perlu dilakukan penguatan Budaya sekolah untuk peningkatan efektivitas kerja guru,
3. Perlu meningkatkan integritas guru untuk meningkatkan efektivitas kerja guru,
4. Perlu peningkatan kepuasan kerja guru dalam upaya peningkatan efektivitas kerja guru
5. Perlu penerapan model empirik efektivitas kerja guru berbasis budaya sekolah, integritas guru, dan kepuasan kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti patut kiranya menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang menjadi partner diskusi peneliti dalam penyelesaian artikel ini, khususnya ucapan terima kasih kepada;

1. Prof Dr. Thamrin Abdulah, M.Pd, MM sebagai Promotor yang banyak membantu dalam penyelesaian disertasi ini
2. Prof. Dr. R. Madhakomala, sebagai Co-Promotor yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing dan memberikan masukan, dalam menyelesaikan Disertasi ini.
3. Prof. Dr. Djaali sebagai Rektor UNJ yang memberikan peluang untuk melanjutkan pendidikan di Program Sekolah Pascasarjana UNJ

4. Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd Direktur Sekolah Pascasarjana UNJ yang memberikan kesempatan masuk program Doktor Pascasarjana UNJ

DAFTAR PUSTAKA

- Campbell David. 1986. Mengembangkan kreativitas .oleh A.M Mangunhardjana . Kanisius.Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta
- Kaiting, Charles J. 1986. *Kepemimpinan ,Teori Dan Pengembangannya*. Oleh A.Mangunhardjana. Kanisius.Yogyakarta
- Khoe Yao Tung.2002. *Symphoni Sedih Pendidikan Nasional*. Jakarta: Abdi Tandur
- Massie, Joseph L. 1973. *Essentials of management*. Terjemahan, Jakarta: Erlangga
- Miftah, Thoah, 1983. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Muhaimin. 2001. *Manajemen Pelatihan* . Jakarta L Bina Aksara
- Mulyan, E 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional* . Rosda karya
- Munandar, S. C. Utami. 1992. *Mengembangkan Bakat dan Kreativitas Anak* .Jakarta : PT. Grasindo.
- Nawawi, Hadari 1993.,*kepemimpinan Menurut Islam*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Pidarta, Made. 2004.*Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta ; Reneka Cipta
- Poerwadarminta, W.S.J..1986. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Putrawan, Made. 1989, *Metode Penelitian Social*.Jakarta. Bina Aksara
- Ruky, Acmad S. 2000*Menjadi Seorang Manajer Internasional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sagian Sondang P 2005. *Fungsi-Fungsi Manajerial* .Jakarta .Bumi Aksara
- Semiawan, Conny 1997.*Persepektif Pendidikan Anak Berbakat*, Jakarta : Grasindo
- Stoner, James A.F and R Edward Freeman Dkk 1995.*Managemnt Sixtn Edition*.Prentice Hall Inc Upper New Jersey
- Sugiyono.2007 *Metode Penelitian Administrasi*.Bandung , Alfabeta
- Suriasumantri, Jujun S. 1993. *Filsafat Ilmu: Sebuah Pengantar Populer*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Teguh, Mochammad, dkk. 2001, *Latihan kepemimpinan Islam Tingkat Dasar [LKID]*, UII Press, Yogyakarta.
- Terry. George R. 2001. *Azas-azas Manajemen*, terjemahan Winardi. Bandung: Alumnii
- Timpe, Dale A.1993. *Kinerja (Performance)*. Jakarta, Gramedia Asri Media.
- Usman, Husaini. 2006.*Manajemen t. Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara
- Vardiansyah, Dani. 2008. *Filsafat Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*, Indeks, Jakarta
- Ahmad, Mudzakir. (1997). Psikologi Pendidikan.Bandung : Pustaka Setia.
- Goleman, Daniel. (2000). Emitional Intelligence (terjemahan).Jakata : PT Gramedia Pustaka Utama.

- Gottman, John. (2001). Kiat-kiat Membesarkan Anak yang Memiliki Kecerdasan Emosional (terjemahan). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Irwanto. (1997). Psikologi Umum. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mila Ratnawati. (1996). Hubungan antara Persepsi Anak terhadap Suasana Keluarga, Citra Diri, dan Motif Berprestasi dengan Prestasi Belajar pada Siswa Kelas V SD Ta'Miriyah Surabaya. Jurnal Anima Vol XI No. 42.
- Moch, Nazir. (1988). Metodologi Penelitian. Cetakan 3. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Muhibbin, Syah. (2000). Psikologi Pendidikan dengan Suatu Pendekatan baru. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nana, Sudjana. (2001). Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar. Cetakan ketujuh. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Ratna Wilis, D. (1996). Teori-Teori Belajar. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Katano, Margie K. & Darrell F. Kirby. 1995. *Gifted Education: A Comprehensive View*. Totonto: Little Brown and Company.
- Kerrington, Jonathan J. 1989. *Psychology*. New York: MacGraw-Hil Book Company.
- Morgan, Clifford T, King, R.A Weizz, JR, Schopler. J, 1986. Introduction of Psychology, (7th ed), Singapore : Mc Graw Hil Book Company
- Knowless, Mallone S.. 1997. *Self Direct Learning for Professional Teaching*. Waltham: Massachusetts: data Educations, Incorporated.
- Koontz, Harold dan Cyril O'Donnell. 1990. *Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha Ltd