

ABSTRAK**PENGARUH MANAJEMEN SEKOLAH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU DI SMA YAPIS MANOKWARI, PAPUA BARAT**

Harpyolis Effendi
SMA YAPIS Manokwari

Manajemen sekolah yang terdiri atas manajemen kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana, keuangan, kepegawaian, dan hubungan masyarakat merupakan kegiatan penting yang selalu mesti dilaksanakan di sekolah, khususnya Sekolah Menengah Atas (SMA), selain proses akademik / pembelajaran.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh manajemen sekolah terhadap kinerja guru dan menganalisis pengaruh fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi dari masing-masing unsur manajemen sekolah terhadap kinerja guru di SMA YAPIS Manokwari.

Populasi penelitian ini adalah keseluruhan guru/staf di SMA YAPIS Manokwari Sebanyak 22 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel penelitian. Alat yang dipakai dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan. Kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data obyektif maupun keterangan-keterangan yang bersifat kualitatif.

Analisis statistik deskriptif digunakan dengan maksud untuk mendeskripsikan manajemen sekolah berdasarkan fungsi manajemen, Penyajian data hasil penelitian dengan menggunakan tabel frekuensi, rata-rata, dan persentase. Untuk memperoleh objektivitas kesimpulan dalam penelitian ini, maka sebelum dipergunakan analisis statistik, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan reliabilitas empirik. Besarnya pengaruh faktor-faktor independen terhadap faktor dependen akan dapat diketahui, pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik sederhana

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sekolah mencakup manajemen kurikulum, manajemen kesiswaan, manajemen sumberdaya manusia/personil, manajemen keuangan, manajemen hubungan sekolah dan masyarakat. berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru

Sedangkan Fungsi manajemen dalam manajemen sekolah mencakup merencanakan program keuangan, melaksanakan hubungan sekolah dengan masyarakat, melaksanakan evaluasi sumberdaya manusia, pelaksanaan sarana dan prasarana, merencanakan program kesiswaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

PENDAHULUAN

Suatu tugas mendesak yang harus dilakukan oleh SMA YAPIS Manokwari pada saat ini adalah melakukan peningkatan dan pengembangan terhadap sistem dan struktur organisasi serta peningkatan kinerja, baik guru maupun semua unsur yang terkait dalam proses peningkatan mutu dan output / lulusan. Mengingat besarnya peranan SMA YAPIS Manokwari dalam mempersiapkan sumberdaya manusia, maka komponen internal di sekolah ini perlu ditingkatkan

secara berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman. Peningkatan dan pengembangan komponen internal yang dimaksud berupa : peningkatan kemampuan guru yang sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, peningkatan kualitas kerja, peningkatan dan pengembangan fasilitas pendidikan, dan peningkatan, pengembangan dan pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah.

Fokus utama dalam pengelolaan organisasi adalah mengenai pengaturan peranan manusia (individu) dalam mewujudkan tujuan organisasi yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi (Dessler, 1997).

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap organisasi. Dengan adanya kinerja guru yang optimal, mutu lulusan dapat tercapai seperti yang diinginkan. Oleh karena itu kinerja guru perlu mendapat perhatian serius. Untuk mendapatkan kinerja guru yang optimal seorang guru harus mempunyai perencanaan pengajaran, melaksanakan pengajaran dengan benar, melakukan evaluasi untuk mengukur tingkat pencapaian hasil belajar (Sardiman, 1986).

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan, kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Supaya organisasi berfungsi secara efektif, maka organisasi diharapkan dapat memikat sehingga karyawan dapat bertahan melakukan serta peran mereka dengan baik. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah kinerja pegawai yang bersangkutan

Sementara itu individu-individu di dalam organisasi berasal dari lingkungan yang berbeda-beda, yang membawa faktor fisiologi, psikologi dan biografi kedalam organisasi hal ini bisa berbentuk kepuasan dan motivasi kerja mereka.

Di sisi lain pada suatu organisasi, pemimpin memiliki peran yang sangat strategis. Pemimpin merupakan simbol, panutan, pendorong, sekaligus sumber pengaruh, yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan sumber daya organisasi guna mencapai tujuannya.

Yang tidak kalah pentingnya adalah motivasi kerja pegawai yang merupakan salah satu faktor yang cukup menentukan dalam penyelenggaraan organisasi atau perusahaan dalam pemberian pelayanan kepada *customer* atau masyarakat. Pelayanan yang dinamis dan tanpa pilih kasih serta efisien dan efektif dari segi waktu merupakan pelayanan yang diinginkan oleh setiap masyarakat. Dan kualitas pelayanan sangat tergantung kepada penyedia jasa pelayanan. Selain faktor penempatan pegawai yang sesuai dengan pendidikan dan keahliannya agar pelayanan yang diberikan dapat efektif dan efisien, faktor motivasi kerja dari seorang pegawai juga sangat erat kaitannya dengan pelayanan yang diberikan.

Dalam beberapa kajian tentang kinerja, bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja yang nyata yang dapat dicapai oleh seorang tenaga kerja menurut standar ukuran yang berlaku pada pekerjaan tersebut.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut, semakin jelaslah bahwa ada relevansi antara faktor manajemen dan kinerja. Olehnya itu perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh manajemen sekolah terhadap kinerja guru pada SMA YAPIS Manokwari. Penelitian ini dianggap penting karena masalah tersebut belum pernah diteliti sebelumnya.

Manajemen sekolah yang mencakup manajemen kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana, keuangan, kepegawaian, hubungan masyarakat masing-masing memerlukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi diduga berpengaruh terhadap

kinerja guru. Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah

1. Apakah faktor manajemen sekolah yang terdiri atas manajemen kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana, keuangan, kepegawaian, dan hubungan masyarakat berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA YAPIS Manokwari?

2. Apakah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi dari masing-masing unsur manajemen sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA YAPIS Manokwari ?

Sesuai dengan perumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Menganalisis pengaruh manajemen sekolah yang terdiri atas manajemen kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana, keuangan, kepegawaian, dan hubungan masyarakat terhadap kinerja guru di SMA YAPIS Manokwari.

2. Menganalisis pengaruh fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi dari masing-masing unsur manajemen sekolah terhadap kinerja guru di SMA YAPIS Manokwari.

Ada beberapa manfaat yang dapat diharapkan dari penelitian ini adalah

1. Hasil penelitian diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan evaluasi bagi instansi terkait, khususnya Dinas Pendidikan untuk dijadikan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan pemerintah di bidang pendidikan.

2. Sebagai wacana dan bahan referensi sekolah lain dan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik-topik diatas secara lebih mendalam guna dijadikan acuan program peningkatan kinerja di sekolah

TINJAUAN PUSTAKA

Desentralisasi Pendidikan

Pada dasarnya, Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang

Pemerintahan Daerah (disempurnakan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah) dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah, Propinsi, Kota/Kabupaten digunakan sebagai patokan perubahan penyelenggaraan pemerintahan dari sentralisasi menjadi desentralisasi. Dipertegas pula bahwa bidang pendidikan merupakan bidang yang termasuk dalam garapan kewenangan daerah otonom atau penyerahan (pendelegasian) pemerintah pusat kepada daerah yang dikenal dengan desentralisasi pendidikan.

Manajemen Sekolah

Dalam melaksanakan kegiatannya, sekolah memiliki berbagai garapan. Oleh karena itu, diperlukan keteraturan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut sehingga kegiatan termasuk ke dalam bidang gaapan yang sesuai. Lebih lanjut mengenai desentralisasi pendidikan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 disebutkan bahwa : Pembangunan pendidikan diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mendukung terwujudnya masyarakat yang berharkat, bermartabat, berakhlak mulia, dan menghargai keberagaman sehingga mampu bersaing dalam era global dengan berlandaskan pada norma kehidupan masyarakat Indonesia dan tanpa diskriminasi.

Kepemimpinan Sekolah

Manajemen sekolah merupakan suatu kegiatan yang memiliki nilai filosofi tinggi, ia harus dapat mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Pada hekekatnya upaya tersebut dilakukan untuk meningkatkan performansi (kinerja)

sekolah dalam pencapaian tujuan-tujuan pendidikan, baik tujuan nasional maupun lokal institusional. Keberhasilan pencapaian tersebut akan tampak dari beberapa faktor sebagai indikator kerja yang berhasil dicapai oleh sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk mampu secara maksimal melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mengelola berbagai aspek komponen sekolah untuk mencapai tujuan sekolah yang telah dirumuskan.

Kepala sekolah selaku manager dan pemimpin perlu mulai dengan tujuan dalam pikiran. Artinya, memulai dengan suatu pemahaman yang jelas tentang tujuan manajemen sekolah dan mengetahui apa yang harus dikerjakan serta dapat mencapai tujuan dengan jelas. Kepala sekolah juga berpikir system (*system thinking*) yang oleh Senge (1990:69) dideskripsikan sebagai suatu *discipline for seeing wholes*: disiplin untuk melihat keseluruhan, yaitu *framework* (kerangka-acuan) untuk melihat keinterelasian daripada elemen-elemennya, melihat pola perubahan daripada *snapshot* (jepretan foto) yang statis. Berpikir system dibutuhkan karena kepala sekolah sering dihadapkan pada kompleksitas. Berpikir system juga menawarkan suatu bahasa yang dapat merekonstruksi bagaimana cara berpikir tentang berbagai tipe kerelasiaan dan bagaimana organisasi-organisasi berubah. Kepala sekolah dikondisikan untuk melihat kehidupan ini sebagai suatu seri kejadian dan berpikir bahwa setiap kejadian tidak memiliki cause (sebab) yang jelas.

Fungsi-fungsi Manajemen.

Manajemen berkaitan dengan pelaksanaan fungsi manajemen agar dapat mencapai tujuan secara efisien. Fungsi-fungsi tersebut terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Perencanaan merupakan salah satu manajemen yang berkaitan dengan penentuan rencana yang akan membantu

tercapainya sasaran yang telah ditentukan. Rencana tersebut dapat berupa rencana strategi dan rencana operasional. Pengorganisasian merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan pembagian kerja. Setelah rencana atau seperangkat kegiatan yang akan dilakukan pada masa mendatang itu ditentukan, maka rencana itu perlu dibagi-bagi, karena tidak seorang pun yang maha tau dan maha kuat. Setiap orang memiliki keterbatasan fisik dan keterbatasan pengetahuan.

Untuk memudahkan koordinasi, mereka perlu dikelompokkan kedalam beberapa kelompok dapat dipimpin oleh seorang atasan. Kemudian kepada para atasan akan diberikan kewenangan. Sampai dengan tahapan tersebut, pertanyaan yang dapat dijawab meliputi apa yang dilakukan, siapa melakukan apa, dan siapa melapor kepada siapa. Selanjutnya agar mereka ditunjuk mampu dan mau melaksanakan pekerjaannya, maka mereka memerlukan seseorang yang memiliki kepemimpinan, yaitu seorang yang mempunyai kemampuan untuk memberikan pengarahan dan dorongan untuk berperilaku sebagaimana diharapkan.

Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Bidang Pendidikan

Manajemen sumberdaya manusia pada hakekatnya merupakan suatu upaya pengintegrasian kebutuhan personal dengan tujuan organisasi (Steers, 1984). Upaya itu dimaksudkan agar individu dapat memuaskan kebutuhannya sendiri walaupun bekerja untuk tujuan organisasi.

Manajemen sumberdaya manusia mempunyai beberapa fungsi. Salah satu di antaranya adalah untuk memperbaiki keselamatan dan kesehatan personil (Schuler, 1987). Keselamatan dan kesehatan kerja individu dipengaruhi oleh kondisi psikis, fisik, dan psikososial yang disebabkan oleh faktor-faktor yang bersumber dari lingkungan kerjanya. Menurut Schuler, pada organisasi yang

efektif ditemukan sedikit pekerja yang menderita karena kondisi psikis, fisik, dan psikososial yang rusak dibandingkan pada organisasi yang kurang efektif.

Pengertian Kinerja Guru

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan, kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Supaya organisasi berfungsi secara efektif, maka organisasi diharapkan dapat memikat sehingga karya Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah kinerja pegawai yang bersangkutan.

Kinerja di sini dilihat sebagai kinerja pegawai yang akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan yang lebih baik. Sehingga kinerja sebagai hasil yang diperoleh pegawai berdasarkan ukuran yang berlaku untuk suatu tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan dalam waktu tertentu.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Soeprihanto, 1988:7).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap penilaian

kinerja pegawai harus dievaluasi dalam penilaian prestasi menyangkut aspek kuantitas dan kualitas, seperti apa yang ingin dicapai manfaat penilai kinerja menjadi lebih dirasakan oleh perusahaan dan pegawai yang bersangkutan.

Menurut Byars dan Rue (1984:531) menyatakan bahwa tujuan umum dari penilaian kinerja adalah untuk membuat keputusan-keputusan administrasi mengenai kenaikan gaji, promosi, transfer dan kadang – kadang untuk penurunan jabatan atau bahkan pemecatan.

Untuk mendapatkan suatu hasil penilaian kinerja yang baik tentunya harus didukung oleh berbagai faktor dan salah satunya adalah metode yang digunakan dalam kinerja tersebut. Menurut Handoko (1998:142) mengatakan bahwa metode penilaian kinerja terdiri atas beberapa metode antara lain :

1. *Rating Scale*, Evaluasi hanya didasarkan pada penilaian yang membandingkan hasil pekerjaan pegawai dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.
2. *Checklist*, yang dimaksud dengan metode ini adalah untuk mengurangi beban penilaian. Penilaian tinggal memilih kalimat – kalimat atau kata – kata yang menggambarkan kinerja pegawai, penilai biasanya atasan langsung. Pemberian bobot dapat diskor, metode ini dapat memberikan suatu gambaran kinerja secara akurat. Biasanya daftar penilaian berisikan item-item yang memadai.
3. Metode Peristiwa Kritis (*Critical incident Method*), penilaian yang berdasarkan perilaku pegawai sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan – catatan ini disebut peristiwa kritis. Metode ini sangat berguina dalam memberikan umpan balik kepada pegawai dan mengurangi kesalahan – kesalahan terakhir.
4. Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Method*), seorang ahli departemen

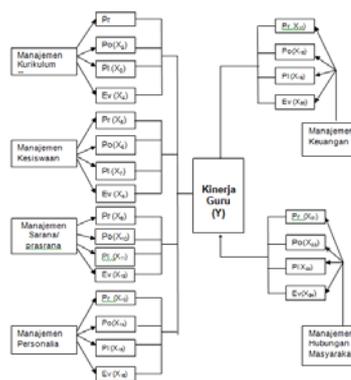
turun kelampayan dan membantu para penilai mereka. Spesialis personalia mendapat informasi khusus dari atasan langsung tentang kinerja pegawai, kemudian ahli ini mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut, evaluasi dikirim kepada penilai untuk direview. Spesialis personalia bisa mencatat penilaian pada tipe formulir penilaian apapun yang digunakan perusahaan.

5. Tes dan Observasi Kinerja, bila jumlah pekerja, penilaian kinerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan agar berguna, tes harus reliabel dan valid.

6. Metode Evaluasi kelompok ada tiga : Metode *ranking*, *grading* dan *point allocation method*.

Kerangka Pikir penelitian dan Hipotesis

Guna mengetahui pengaruh fungsi manajemen pada manajemen sekolah yang mencakup manajemen kurikulum, kesiswaan, sarana-prasarana, ketenagaan, keuangan, dan hubungan masyarakat terhadap kinerja guru di SMA YAPIS Manokwari maka perlu dilakukan analisis regresi linier berganda karena variabel independent lebih dari satu. Dari hasil analisis, selanjutnya akan diketahui manakah diantara faktor fungsi manajemen: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi, yang diterapkan pada manajemen sekolah mencakup manajemen kurikulum, manajemen kesiswaan, manajemen sarana dan prasarana, manajemen personalia, manajemen keuangan, dan manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja guru di SMA YAPIS Manokwari Pada penelitian ini konsep kerangka berpikir penelitian seperti pada Gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Berpikir Penelitian

Kerangka pikir pada Gambar 1 menerangkan bahwa secara konseptual tugas manajemen sekolah mencakup manajemen kurikulum, manajemen kesiswaan, manajemen sarana prasarana, manajemen ketenagaan, manajemen keuangan, manajemen hubungan masyarakat dan fungsi manajemen mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA YAPIS Manokwari. Inilah yang menjadi dasar kebijakan masa mendatang sebagai implikasi penelitian ini.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir tersebut dirumuskan hipotesis yaitu:

1. Manajemen sekolah yang terdiri atas manajemen kurikulum, manajemen kesiswaan, manajemen sarana prasarana, manajemen keuangan, manajemen ketenagaan, dan manajemen hubungan masyarakat berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA YAPIS Manokwari.
2. Fungsi manajemen mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi dari masing-masing unsur manajemen sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA YAPIS Manokwari.

METODE PENELITIAN

Penelitian dengan substansi pengaruh manajemen sekolah terhadap peningkatan kinerja guru dilaksanakan di SMA YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM (YAPIS) Manokwari. Penelitian ini dilaksanakan dari Bulan Juni sampai dengan bulan Oktober 2014.

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Pengertian populasi dalam Encyclopedia of Educational Evaluation adalah *a population is a set (or collection) of allelements possessing one or more attributes of interest*. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru di SMA YAPIS Manokwari. Jumlah guru di SMA YAPIS sebanyak 22 guru.

Selanjutnya hasil penelitian ini nantinya akan digeneralisasikan, oleh sebab itu dipilih sampel yang representatif dari populasi. Sukardi (2004) mengatakan “untuk penelitian sosial, pendidikan, ekonomi, dan politik yang berkaitan dengan masyarakat yang mempunyai karakteristik heterogen, pengambilan sampel disamping syarat tentang besarnya sampel harus memenuhi syarat keterwakilan atau mewakili semua komponen populasi Dalam penelitian ini teknik penarikan sampelnya menggunakan sampel acak sederhana dengan menggunakan formula empiris dianjurkan oleh Issac & Michael dalam Riduwan (2007) sebagai berikut:

$$S = \frac{X^2NP(1 - P)}{d^2(N - 1) + X^2P(1 - P)}$$

Dengan jumlah populasi 31 orang maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 28 responden.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data yaitu:

1. Data Primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara dan penyebaran kuisisioner kepada kepala sekolah dan

guru-guru di SMA YAPIS Manokwari .

2. Data Sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen sekolah SMA YAPIS Manokwari dan instansi yang terkait dengan penelitian

Instrumen Penelitian

Instrumen atau alat ukur sangat berhubungan dengan variabel yang hendak diukur (Purwanto, 2007). Alat yang dipakai dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan atau kuisisioner. Menurut Asyari (1981:93) kuisisioner dibuat dengan tujuan mengumpulkan data dari kelompok-kelompok besar orang aneka ragam dan terpencar-pencar. Kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data obyektif maupun keterangan-keterangan yang bersifat kualitatif. Pada penelitian ini kuisisioner dipakai dalam rangka pengumpulan data. Setelah data terkumpul lalu diolah menggunakan software SPSS.

Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul dari hasil angket, dan akan diolah untuk memperoleh daftar skor, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik, analisis *statistic deskriptif*. Analisis statistik deskriptif digunakan dengan maksud untuk mendeskripsikan manajemen sekolah berdasarkan fungsi manajemen, Penyajian data hasil penelitian akan disajikan dengan menggunakan tabel frekuensi, rata-rata, dan persentase.(Arikunto, 1998)

Untuk memperoleh objektivitas kesimpulan dalam penelitian ini, maka sebelum dipergunakan analisis statistik, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan reliabilitas empirik.

Langkah selanjutnya adalah penggunaan analisis statistik, yakni model analisa regresi linier berganda (Multiple Regression Analysis). Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program *SPSS for Window Versi 15,0*, maka besarnya pengaruh faktor-faktor

independen terhadap faktor dependen akan dapat diketahui, pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik (Riduwan,, 2007)

Model analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_{24}X_{24} + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Guru
 X₁ = merencanakan kurikulum
 X₂ = mengorganisasikan perencanaan kurikulum
 X₃ = melaksanakan kurikulum
 X₄ = evaluasi pelaksanaan kurikulum
 X₅ = merencanakan program kesiswaan
 X₆ = mengorganisasikan program kesiswaan
 X₇ = melaksanakan program kesiswaan
 X₈ = evaluasi pelaksanaan program kesiswaan
 X₉ = merencanakan kebutuhan sarana/prasarana
 X₁₀ = mengorganisasikan kebutuhan sarana/prasarana
 X₁₁ = merealisasikan kebutuhan
 X₁₂ = mengevaluasi pelaksanaan
 X₁₃ = merencanakan kebutuhan ketenagaan
 X₁₄ = mengorganisasikan kebutuhan ketenagaan
 X₁₅ = melaksanakan
 X₁₆ = evaluasi pelaksanaan
 X₁₇ = merencanakan keuangan
 X₁₈ = mengorganisasikan
 X₁₉ = melaksanakan,
 X₂₀ = evaluasi pelaksanaan
 X₂₁ = merencanakan program hubungan dengan masyarakat

X₂₂ = mengorganisasikan program hubungan dengan masyarakat

X₂₃ = melaksanakan program hubungan dengan masyarakat

X₂₄ = evaluasi pelaksanaan hubungan dengan masyarakat

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan variabel independen digunakan Kendal's Tau b.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Manajemen Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA YAPIS Manokwari.

Dalam melaksanakan kegiatannya SMA YAPIS memiliki berbagai garapan. Oleh karena itu, diperlukan keteraturan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut. Adapun yang termasuk manajemen sekolah adalah manajemen kurikulum, manajemen kesiswaan, manajemen sumberdaya manusia/personil, manajemen keuangan, manajemen hubungan sekolah dan masyarakat.

Masing-masing kegiatan manajemen tersebut merupakan variabel bebas dimana variabel independen adalah kinerja guru. Selanjutnya untuk mengetahui kontribusi masing-masing kegiatan terhadap kinerja guru, data dianalisis dengan menggunakan SPSS for Window versi 15,0.

Proses pengujian hipotesis untuk setiap hipotesis penelitian yang diajukan, semuanya didasarkan pada upaya untuk menjawab besar kecilnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis penelitian yaitu:

Manajemen sekolah (X₁, X₂, X₃, X₄, X₅, X₆) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil pengujian korelasi dan regresi dari SPSS sebagai berikut:
Tabel 4. Correlations

		kinerja	kurikulu m	kesiswa an	sarpras	sdm	humas	keuangan	
Kend all's tau_b	kinerja	Correlation Coefficient	1,000	,468(**)	,175	,277	,428(**)	,656(**)	,375(*)
		Sig. (2-tailed)	.	,002	,257	,071	,005	,000	,013
		N	30	30	30	30	30	30	30
kurikul um	kinerja	Correlation Coefficient	,468(**)	1,000	,221	,421(**)	,475(**)	,544(**)	,353(*)
		Sig. (2-tailed)	,002	.	,148	,005	,002	,000	,018
		N	30	30	30	30	30	30	30
kesiswa an	kinerja	Correlation Coefficient	,175	,221	1,000	,299	-,015	,215	,298
		Sig. (2-tailed)	,257	,148	.	,053	,922	,166	,052
		N	30	30	30	30	30	30	30
sarpras	kinerja	Correlation Coefficient	,277	,421(**)	,299	1,000	,105	,237	,311(*)
		Sig. (2-tailed)	,071	,005	,053	.	,496	,123	,040
		N	30	30	30	30	30	30	30
sdm	kinerja	Correlation Coefficient	,428(**)	,475(**)	-,015	,105	1,000	,377(*)	,298
		Sig. (2-tailed)	,005	,002	,922	,496	.	,015	,050
		N	30	30	30	30	30	30	30
humas	kinerja	Correlation Coefficient	,656(**)	,544(**)	,215	,237	,377(*)	1,000	,294
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,166	,123	,015	.	,052
		N	30	30	30	30	30	30	30
keuang an	kinerja	Correlation Coefficient	,375(*)	,353(*)	,298	,311(*)	,298	,294	1,000
		Sig. (2-tailed)	,013	,018	,052	,040	,050	,052	.
		N	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 4 Correlations bahwa besarnya pengaruh antara variabel manajemen sekolah terhadap kinerja guru yang dihitung dengan koefisien korelasi Kendall's tau b. Untuk pengaruh manajemen kurikulum terhadap kinerja guru koefisien korelasi 0,468 positif dan signifikan. Untuk pengaruh manajemen kesiswaan terhadap kinerja guru koefisien korelasi 0,175, positif tetapi tidak signifikan. Demikian juga untuk pengaruh manajemen sarana dan prasarana 0,277. Selanjutnya koefisien korelasi manajemen sumberdaya manusia terhadap kinerja guru 0,428 positif dan signifikan. Demikian juga untuk manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat

terhadap kinerja guru 0,656 positif dan signifikan, serta hubungan manajemen keuangan terhadap kinerja guru koefisien korelasi 0,375 positif dan signifikan.

Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel X terhadap variabel Y atau koefisien determinan = $r^2 \times 100\%$ atau $0,764 \times 100\% = 76,4\%$ sisanya 23,6% ditentukan oleh variabel lain (Tabel 5).

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,874(a)	,764	,703	1,059

a Predictors: (Constant), keuangan, kesiswaan, sdm, sarpras, humas, kurikulum

Kemudian untuk mengetahui tingkat signifikan koefisien korelasi X terhadap Y dengan metode satu sisi (I – tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0,000 (sebagaimana pada Tabel 6) Karena probabilitasnya jauh di bawah 0,05 maka pengaruh manajemen sekolah terhadap kinerja guru adalah signifikan.

Tabel 6. ANOVA(b)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	83,668	6	13,945	12,432	,000(a)
Residual	25,799	23	1,122		
Total	109,467	29			

a Predictors: (Constant), keuangan, kesiswaan, sdm, sarpras, humas, kurikulum

b Dependent Variable: kinerja

Persamaan regresi dari pengaruh manajemen sekolah terhadap kinerja guru sebagaimana pada Tabel 7.

Tabel 7. Coefficients(a)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,991	2,672		1,119	,275
kurikulum	,109	,226	,091	,483	,034
kesiswaan	,093	,184	,065	,507	,017
sarpras	,187	,186	,168	1,005	,025
sdm	,149	,237	,106	,630	,035
humas	,488	,204	,405	2,389	,025
keuangan	,227	,166	,209	1,365	,005

a Dependent Variable: kinerja

Tabel 7 menggambarkan bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_6X_6 + e$$

Dimana:

- X1 = manajemen kurikulum
- X2 = manajemen kesiswaan
- X3 = manajemen sarana dan prasarana
- X4 = manajemen sumberdaya manusia
- X5 = manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat
- X6 = manajemen keuangan

Konstanta sebesar 2,991 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel manajemen sekolah (X1, X2, X3, X4, X5, X6) maka nilai kinerja guru (Y) adalah 2,99.

Selanjutnya pada koefisien regresi X1 sebesar 0,091 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) satu nilai manajemen kurikulum akan memberikan skor sebesar 0,091. Pada koefisien regresi X2 sebesar 0,065 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) satu nilai manajemen kesiswaan akan memberikan skor sebesar 0,065. Pada koefisien regresi X3 sebesar 0,368 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) satu nilai manajemen sarana dan prasarana akan memberikan skor sebesar 0,368. Pada koefisien regresi X4 sebesar 0,106 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) satu nilai manajemen sumberdaya manusia akan memberikan skor sebesar 0,106. Koefisien regresi X5 sebesar 0,405 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) satu nilai manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat akan memberikan skor sebesar 0,289.

Koefisien regresi yang paling tinggi diantara independen variabel adalah hubungan sekolah dengan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa SMA YAPIS Manokwari perlu memelihara hubungan baik dengan masyarakat. Masyarakat adalah pengguna dan dari masyarakat juga SMA YAPIS memperoleh siswa.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (kinerja guru). Kriteria uji koefisien regresi dari variabel manajemen sekolah terhadap kinerja guru sebagai berikut:

1. Manajemen sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.(Ha)
2. Manajemen sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Ho)

Dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t Tabel . Pengambilan keputusan terlihat bahwa pada kolom Sig (signifikan) pada Tabel 7. Coefisien sig. masing-masing variabel adalah sebagai berikut: 0,034; 0,017; 0,025; 0,030 atau lebih kecil dari probabilitasnya 0,05 atau $0,05 > 0,034$, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien regresi diterima. Jadi Manajemen Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh Fungsi Manajemen Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA YAPIS Manokwari.

Fungsi manajemen mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi. Fungsi manajemen tersebut selanjutnya diterapkan dalam manajemen sekolah. Dengan demikian terdapat 24 variabel independen. Proses pengujian hipotesis untuk setiap hipotesis penelitian yang diajukan, semuanya didasarkan pada upaya untuk menjawab besar kecilnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis penelitian yaitu:

Fungsi manajemen pada manajemen sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y)

Hasil pengujian korelasi dan regresi dari SPSS dengan metode stepwise sebagaimana pada Tabel 8.

Tabel 8 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	,798(a)	,637	,624	1,191
2	,842(b)	,709	,687	1,086
3	,867(c)	,751	,722	1,023
4	,891(d)	,795	,762	,948
5	,914(e)	,836	,801	,866

a Predictors: (Constant), rencakeu

b Predictors: (Constant), rencakeu, laksahumas

c Predictors: (Constant), rencakeu, laksahumas, evalusdm

d Predictors: (Constant), rencakeu, laksahumas, evalusdm, laksanakanpras

e Predictors: (Constant), rencakeu, laksahumas, evalusdm, laksanakanpras, rencasis

Tabel 8 menunjukkan bahwa hasil analisis regresi diperoleh 5 (lima) model. Dari lima model tersebut model yang kelima memperoleh koefisien regresi paling tinggi yaitu 0,836. Dengan demikian model yang kelima yang selanjutnya akan dianalisis dan menjadi bahasan dalam penelitian ini. Model tersebut dengan predictors: rencana keuangan, pelaksanaan hubungan sekolah dengan masyarakat, evaluasi sumberdaya manusia, pelaksanaan sarana dan prasarana, perencanaan program kesiswaan.

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel X terhadap variabel Y atau koefisien determinan = $r^2 \times 100\%$ atau $0,836 \times 100\% = 83,6\%$ sisanya 16,4% ditentukan oleh variabel lain (Tabel 8).

Kemudian untuk mengetahui tingkat signifikan koefisien korelasi X terhadap Y dengan metode satu sisi (I – tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0,000 (sebagaimana pada Tabel 9) Karena probabilitasnya jauh di bawah 0,05 maka pengaruh fungsi manajemen pada manajemen sekolah terhadap kinerja guru adalah signifikan.

Tabel 9. ANOVA(f)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
5 Regression	91,476	5	18,295	24,406	,000(e)
Residual	17,991	24	,750		
Total	109,467	29			

Persamaan regresi dari pengaruh manajemen sekolah terhadap kinerja guru sebagaimana pada Tabel 10.

Tabel 10 Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
5	(Constant)	,700	2,745		,255	,801
	rencakeu	,691	,107	,678	6,462	,000
	laksahumas	,471	,148	,278	3,183	,004
	evalusdm	,168	,057	,305	2,924	,007
	laksanapras	-,220	,082	-,236	-2,690	,013
	rencasis	-,166	,068	-,206	-2,443	,022

Tabel 7 menggambarkan bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_5X_5 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Guru

X₁ = merencanakan program keuangan

X₆ = melaksanakan hubungan sekolah dengan masyarakat

X₇ = melaksanakan evaluasi sumberdaya manusia

X₈ = pelaksanaan sarana dan prasarana

X₉ = merencanakan program kesiswaan

Konstanta sebesar 2,745 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel fungsi manajemen pada manajemen sekolah (X₁, X₂, X₃, X₄, X₅) maka nilai kinerja guru (Y) adalah 2,745. Selanjutnya pada koefisien regresi X₁ sebesar 0,678 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) satu nilai merencanakan program keuangan akan memberikan skor sebesar 0,678. Pada koefisien regresi X₂ sebesar 0,278 menyatakan bahwa setiap penambahan

(karena tanda positif) satu nilai melaksanakan hubungan dengan masyarakat akan memberikan skor sebesar 0,278. Pada koefisien regresi X₃ sebesar 0,305 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) satu nilai melaksanakan evaluasi sumberdaya manusia akan memberikan skor sebesar 0,305.. Pada koefisien regresi X₄ sebesar 0,236 menyatakan bahwa setiap pengurangan (karena tanda negatif) satu nilai pelaksanaan sarana dan prasarana akan memberikan skor sebesar 0,236. Koefisien regresi X₅ sebesar 0,206 menyatakan bahwa setiap pengurangan (karena tanda negatif) satu nilai merencanakan program kesiswaan akan memberikan skor sebesar 0,289.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (kinerja guru). Kriteria uji koefisien regresi dari variabel fungsi manajemen pada manajemen sekolah terhadap kinerja guru sebagai berikut:

1. merencanakan program keuangan, melaksanakan hubungan sekolah dengan masyarakat, melaksanakan evaluasi sumberdaya manusia, pelaksanaan sarana dan prasarana, merencanakan program kesiswaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.(H_a)
2. merencanakan program keuangan, melaksanakan hubungan sekolah dengan masyarakat, melaksanakan evaluasi sumberdaya manusia, pelaksanaan sarana dan prasarana, merencanakan program kesiswaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.(H_o)

Dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t Tabel . Pengambilan keputusan terlihat bahwa pada kolom Sig (signifikan) pada Tabel 10. Coefisien sig. masing-masing variabel adalah sebagai berikut: 0,000; 0,004; 0,007; 0,013, dan 0,022 atau lebih kecil dari probabilitasnya 0,05 atau 0,05 > 0,000, maka H_o ditolak

dan Ha diterima artinya koefisien regresi diterima. Jadi Fungsi manajemen pada manajemen Sekolah mencakup merencanakan program keuangan, melaksanakan hubungan sekolah dengan masyarakat, melaksanakan evaluasi sumberdaya manusia, pelaksanaan sarana dan prasarana, merencanakan program kesiswaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis hasil penelitian ini dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen sekolah mencakup manajemen kurikulum, manajemen kesiswaan, manajemen sumberdaya manusia/personil, manajemen keuangan, manajemen hubungan sekolah dan masyarakat. berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.
2. Fungsi manajemen dalam manajemen sekolah mencakup merencanakan program keuangan, melaksanakan hubungan sekolah dengan

masyarakat, melaksanakan evaluasi sumberdaya manusia, pelaksanaan sarana dan prasarana, merencanakan program kesiswaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Saran

Pentingnya manajemen dalam mengelola lembaga pendidikan perlu didukung oleh sumberdaya manusia yang mampu membawa institusi mencapai tujuan. Berdasarkan hasil penelitian ini maka disarankan;

1. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi diiringi kemajuan dalam bidang manajemen pendidikan, penggunaan metodologi pembelajaran, peningkatan kemampuan dan penguasaan materi dan bahan pelajaran perlu pula dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja guru, agar memiliki kemampuan dan wawasan sesuai perkembangan masyarakat dan tuntutan manajemen pendidikan modern.
2. Dalam upaya meningkatkan kemampuan guru untuk memenuhi tugas profesi perlunya peningkatan pendidikan dan latihan dengan bidang terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 1996. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 1998. *Prosedur Penelitian*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bastian, A.R., 2002. *Reformasi Pendidikan*, Lappera, Yogyakarta.
- Danim, S., 2002. *Inovasi Pendidikan. Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Penerbit Pustaka Setia, Bandung.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka Jakarta.
- Ekols, M.J. dan Hasan S., 1989. *Kamus Inggris Indonesia*. Gramedia Jakarta.
- Hadjar, I., 1996. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hardjodipuro, S., 2008.. *Aplikasi Komputer dan Analisis Multivariat: Analisis Faktor*. P2LPTK Dinas Pendidikan Nasional, Jakarta..
- Hasibuan 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Andi Offset. Jakarta.
- HR. H. Syauckani, 2002. *Titik Temu dalam Dunia Pendidikan*. Nuansa Madani, Jakarta.
- Khairuddin, 2000. *Pembangunan Masyarakat*. Liberty, Yogyakarta.
- Kadir Ahmad, 2003. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. C.V. Indobis, Makassar..
- Koentjaraningrat, 1985. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. PT. Gramedia, Jakarta.

- Mardalius, 1993. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal* Bumi Aksara, Jakarta.
- Muhaimin, dkk., 2008. *Pengembangan Model Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Pada Sekolah Dan Madrasah*. Rajawali Pers, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____, 2006. *Panduan Penyusunan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*. Badan Standar Nasional Pendidikan (BNSP), Jakarta.
- Nugroho, 1996. *Hubungan Antara Motivasi Berprestasi, Motivasi Berafiliasi, dan Motivasi Berkuasa*. Pimpinan Menengah dengan Iklim Organisasi. Gajah mada Pers, Yogyakarta.
- Pidarta, Made, 1988. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Bina Aksara, Jakarta
- Purwanto, 2007. *Instrumen Penelitian Sosial Dan Pendidikan. Pengembangan dan Pemanfaatan*. Pustaka Pelajar, yogyakarta.
- Purwanto, M. Ngalim, 2002. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Remaja Rosdakarya, 2002.
- Riduwan, 2007. *Rumus Dan Data Dalam Analisis Statistika*. Untuk Penelitian (Administrasi Pendidikan-Bisnis-Pemerintahan-Sosial-Kebikalan-Ekonomi-Hukum-Manajemen-Kesehatan).Alfabeta, Bandung.
- Rohiat, 2008. *Manajemen Sekolah. Teori Dasar dan Praktik*. Refika Aditama, Bandung.
- Sidi, Indra Jati, 2001. *Menuju Masyarakat Belajar*. Paramadina, Jakarta.
- Sihombing, Umberto, 2002. *Menuju Pendidikan Bermakna, Pendidikan Berbasis Masyarakat*. C.V Multi Guna, Jakarta.
- Sugiyono, 2000. *Statistika Untuk Penelitian*. C.V. Alfabeta, Bandung.
- S, Supriono, Ahmad Sapari, 2001. *Manajemen Berbasis Sekolah*. SIC, Surabaya.
- Sudjana, 1996. *Metode Statistika*. Penerbit Tarsito, Bandung
- Sudjana, H. Nana, 1996. *Pembinaan dan Pengembangan Kurikulum di Sekolah*. Sinar Baru Algesindo, Bandung.
- Tilaar, H.A. R, 1992. *Manajemen Pendidikan Nasional*. Remaja Karya, Bandung.
- _____, 1997. *Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Era Globalisasi.: Visi, Misi dan Program Aksi Pendidikan dan Pelatihan menuju 2020 PT*. Grasindo, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistim Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Otonomi Daerah. Restu Agung, Jakarta.
- Wahjosumidjo, 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Raja Grafindo Persada, Jakarta