

POLA SINERGIK FAKTOR EKSOGENUS DAN ENDOGENUS DALAM PEMBENTUKAN KINERJA SEKOLAH

Budi Sutrisno* dan Sriyatim**

*Dosen FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta

**Mahasiswa Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta

ABSTRACT

The aim of this study is to explain a synergy model between endogenous factors (teachers' motivation and schools' performance) and exogenous factors (teachers' professional competency and the organization climate) for creating and increasing the school performance. The special purposed was to determine: 1) Teachers' professional competency contribution towards teachers' motivation in High School at Blora, 2) Organization climate contribution towards the teachers motivation in High School at Blora, 3) Teachers perception about the headmasters leadership and teachers motivation contribution towards the High School performance at Blora; 4) Teachers' motivation Contribution towards the High School performance at Blora, and 5) teachers' professional competency contribution towards high school appearance at blora has direct or indirect. The result that expected information shape for government and the headmasters, so that they can be used as an input for improving the performance of schools and the teachers, and so they can obtain feedback of their efforts for improving its performance. This quantitative research approach, used for test the direct and indirect contribution of the professional competency, organizational climate and teachers perception about the headmasters leadership towards the motivation and schools performance in High School in Blora District. The analyses method used the Structural Equation Modeling (SEM). Structural Equation Modeling (SEM) are a set of statistical techniques that allow testing of a relatively complex series of relationships simultaneously. The population in this study were all High School teachers in Blora is 160 people certified and samples were 114 High School teachers in Blora. The research results showed: 1) the teachers' professional competency give directly and significantly contribution towards teachers' motivation; 2) the organizational climate contributes directly and significantly to the motivation of high school teachers working as a certified Blora; 3) perceptions of principal leadership to contribute directly and significantly to the high school teachers' motivation, 4) the teachers' motivation give directly and significantly contribute to the schools performance, and 5) the headmasters leadership have a direct relationship towards the schools performance, while the teachers professional competency and organizational climate has no relation with the Schools' performance.

Keywords: *exogenous; endogenous; professional; organization climate; leadership, motivation, school performance.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan investasi dalam peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia. Peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dengan demikian pendidikan memegang peranan penting dalam upaya peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia. Banyak sekolah yang masih berjuang dengan tanggung jawab dalam membentuk manajemen SDM dan kebijakan pembangunan, termasuk pembinaan pengembangan profesional guru mereka. Banyak guru mengalami kesulitan pindah ke peran baru mereka dan tugas yang terkait dengan kompetensi program berbasis pendidikan (Audrey Seezink, Rob F. Poell, 2010).

Keberhasilan pendidikan nasional harus memperhatikan komponen pendidikan khususnya sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Oleh karena guru merupakan ujung tombak yang melakukan proses pembelajaran di sekolah, maka mutu dan jumlah guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan sekarang dan yang akan datang (Isjoni, 2007: 23). Kalau ingin menjadikan guru sebagai pekerjaan profesional, maka harus mengangkat dan menjaga martabat guru dengan mengeksklusifkan pekerjaan itu. Membuat ketentuan hukum dan rambu kebijakan yang ketat dan tidak membiarkan pekerjaan guru dimasuki oleh siapa saja.

Prestasi belajar siswa adalah gambaran dari pengetahuan, ketrampilan ataupun sikap yang diperoleh siswa dalam mengikuti proses belajar mengajar. Prestasi belajar siswa juga merupakan pengetahuan yang diperoleh atau ketrampilan yang dikembangkan dalam pelajaran di sekolah dan biasanya ditunjukkan dengan skor atau nilai yang dikembangkan oleh guru. Dengan kata lain, prestasi belajar siswa adalah hasil belajar siswa yang telah diukur dan ditunjukkan dengan nilai. Bagi sekolah, tingginya prestasi yang dapat diraih siswa akan menggembirakan para pendidik karena hal tersebut merupakan indikator efektivitas dan produktivitas proses belajar mengajar dan sekaligus juga mengangkat citra sekolah, karena prestasi belajar merupakan gambaran dari kinerja sekolah.

Salah satu permasalahan esensial pendidikan yang sampai saat ini masih dihadapi bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenis, jenjang, jalur, dan satuan pendidikan. Bahkan kalau kita amati lebih cermat kondisi pendidikan di negeri ini dari hari ke hari semakin menurun kualitasnya. Apabila mengacu pada *Human Development Index* (HDI), Indonesia menjadi negara dengan kualitas SDM yang memprihatinkan. Berdasarkan HDI tahun 2007, Indonesia berada diperingkat 107 dunia dari 177 negara yang diteliti. Jika dibandingkan dengan negara tetangga seperti Malaysia berada diperingkat 63, Thailand diperingkat 78, apalagi dengan Singapura yang berada di peringkat 25 kita jauh tertinggal. Indonesia hanya lebih baik dari Papua Nugini dan Timor Leste yang berada diposisi 145 dan 150. Hal ini menunjukkan

betapa rendahnya daya saing SDM Indonesia untuk memperoleh posisi kerja yang baik di tengah-tengah persaingan global yang kompetitif. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja sekolah dilakukan dengan cara peningkatan kinerja guru dengan memperhatikan faktor kompetensi profesional guru, motivasi kerja, iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah.

Kompetensi profesional guru adalah guru yang berkualitas, berkompetensi, dan guru yang dikehendaki untuk mendatangkan prestasi belajar serta mampu mempengaruhi proses belajar mengajar siswa yang nantinya akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik. Guru atau pendidik adalah pemimpin sejati, pembimbing dan pengarah yang bijaksana, pencetak para tokoh dan pemimpin ummat (Pretorius, 2011).

Selain faktor kompetensi profesional, motivasi dari guru untuk berprestasi juga turut berpengaruh dalam mendorong kinerja para guru. Iklim kerja merupakan suatu faktor yang amat penting dalam pendidikan sehingga sering dikatakan bahwa tindakan yang sadar, yang dilakukan oleh seseorang adalah tindakan yang bermotif. Tindakan yang bermotif dapat dikatakan sebagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang yang didorong oleh kebutuhan yang dirasakannya, sehingga tindakan itu tertuju ke arah suatu tujuan yang diidamkan. Kebutuhan itu timbul sebagai akibat berbagai macam seperti nafsu, minat, hasrat, keinginan dan sebagainya.

Kinerja sekolah akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun anak didik. Kinerja sekolah akan bermakna bila dibarengi dengan *nawaitu* yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya, dan berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kearah yang lebih baik. Kinerja yang dilakukan hari ini akan lebih baik dari kinerja hari kemarin, dan tentunya kinerja masa depan lebih baik dari kinerja hari ini.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang erat dengan kinerja sekolah, sebab kepemimpinan adalah proses menggerakkan seseorang atau sekelompok orang kepada tujuan-tujuan yang umumnya ditempuh dengan cara-cara yang tidak memaksa. Nilai penting kepala sekolah dalam sekolah adalah kemampuannya menggerakkan para guru sehingga dapat bekerja secara optimal. Kepala sekolah memiliki peluang yang besar untuk mendorong atau menghambat upaya inovasi baik yang berasal dari luar maupun yang timbul dari dalam sekolahnya (Al-Hadza, 2007: 1). Kepemimpinan kepala sekolah merupakan motivasi intrinsik untuk meningkatkan pengajaran, pembelajaran dan penilaian. Menurut Portin (2009a) dalam pekerjaan sehari-hari guru terfokus di AS melibatkan berbagai aktivitas yang terjadi di kedua peran formal dan informal. Ini termasuk dukungan pembelajaran langsung dengan guru, pengembangan profesional, data instructionally fokus dan pekerjaan penyelidikan, koordinasi kurikulum dan koordinasi penilaian. Kegiatan formal dan informal tersebut sering melihat kepala sekolah menempati posisi jalan tengah antara guru (Portin, 2009a dalam Lauren Stephenson, Robin Dada, Barbara Harold, (2012)).

Penelitian tentang kontribusi kompetensi profesional, iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja membutuhkan suatu pembahasan yang luas dan terperinci, untuk itu dalam penelitian ini hanya dibatasi pada permasalahan kontribusi kompetensi profesional guru, iklim organisasi dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja SMA Se-Kabupaten Blora.

Robert C. Kelley (2005) dengan penelitian tentang hubungan antara kepala sekolah dengan iklim organisasi mengatakan kepemimpinan pendidikan merupakan faktor penentu yang paling utama dari suatu lingkungan belajar efektif. Perubahan para pemimpin harus memahami prosedur dan proses yang menciptakan kondisi-kondisi tersebut untuk peningkatan organisasi. Hal ini dapat diartikan kepala sekolah merupakan orang yang bertanggung jawab untuk menciptakan iklim sekolah agar lebih baik untuk kegiatan belajar mengajar karena iklim sekolah yang baik dapat meningkatkan minat belajar siswa yang berarti dapat meningkatkan pencapaian hasil belajar siswa.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam tulisan ini dipaparkan tujuan utamanya untuk mengetahui bagaimanakah pola hubungan variable eksogenus dan endogenus dalam pembentukan kinerja sekolah ?. Tujuan itu dijabarkan lagi dalam beberapa substansi yang meliputi upaya untuk mengetahui: apakah kompetensi profesional, iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah mempunyai kontribusi baik simultan maupun partial terhadap motivasi kerja dan kinerja Sekolah ? dan bagaimanakah pola hubungan antara variable tersebut?.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *ex-post facto* karena tidak ada perlakuan atau pengontrolan variabel, melainkan hanya mengungkap fakta berdasarkan pengukuran gejala yang sudah ada pada responden. Penelitian ini merupakan penelitian empirik yang sistematis dimana peneliti tidak dapat mengontrol langsung variabel bebas karena peristiwanya telah terjadi atau karena menurut sifatnya tidak dapat dimanipulasi (Sukmadinata, 2007: 55).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2006: 55). Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh SMA Se-Kabupaten Blora dengan jumlah guru yang tersertifikasi sebanyak 160 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2006: 56). Kuncoro (2007: 22) mendefinisikan sampel sebagai suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa jumlah sampel penelitian adalah 114 guru SMA Se-Kabupaten Blora yang tersertifikasi.

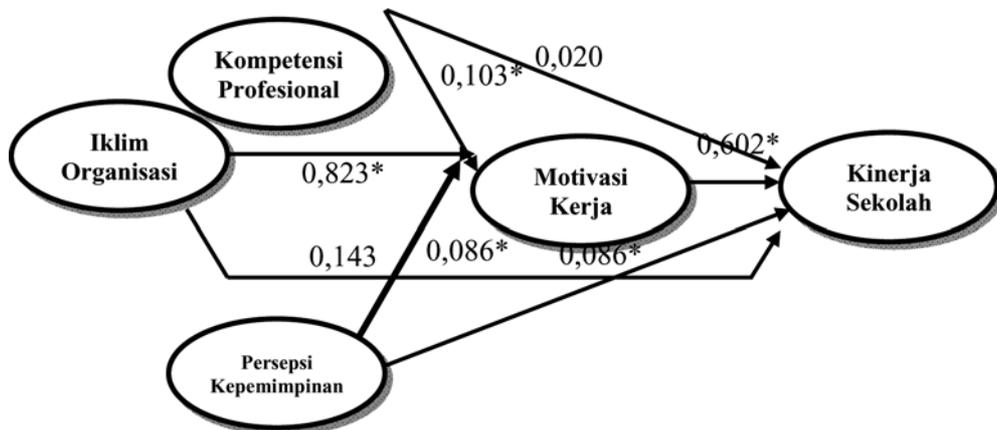
Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh guru SMA Se-Kabupaten Blora. Peneliti memberi

kuesioner yang telah disiapkan sebelumnya dan responden diminta mengisi atau menjawab semua pertanyaan. Alat yang dipakai dalam pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner adalah interview secara tertulis.

Untuk menguji kontribusi langsung dan tidak langsung antara kompetensi profesional, iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja SMA Se-Kabupaten Blora digunakan metode analisis Struktural equation modeling (SEM). Struktural equation modeling (SEM) adalah sekumpulan teknik-teknik statistical yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan (Ferdinand, 2005:7). Hubungan yang rumit itu dapat dibangun antara satu atau beberapa variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen. Masing-masing variabel dependen dan independen dapat dibentuk faktor atau konstruk yang dibangun dari beberapa variabel indikator atau berbentuk sebuah variabel tunggal yang diobservasi langsung dalam sebuah proses penelitian pada dasarnya SEM adalah kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi berganda (Fredinand, 2005: 8; Santosa, 2007:1).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian prasyarat yang digunakan dalam metode analisis Struktural equation modeling (SEM) adalah uji kecukupan sampel, normalitas dan *outlier*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh uji prasyarat dalam penelitian ini terpenuhi. Adapun hasil penelitian adalah sebagai berikut:



Keterangan:

* Signifikan pada level 1%

Gambar 1.

Kontribusi Kompetensi Profesional, Iklim Organisasi dan Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru dan dampaknya terhadap Kinerja Sekolah

Untuk menganalisis lebih jelas tentang kontribusi kompetensi profesional, iklim organisasi dan persepsi kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru dan kinerja sekolah dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.
Kontribusi Kompetensi Profesional, Iklim Organisasi dan Persepsi
Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru
dan Kinerja Sekolah

Hubungan Variabel	Estimate	S.E.	C.R.	P
MK <--- KPG	0,103	0,025	4,158	0,000
MK <--- IO	0,823	0,104	7,875	0,000
MK <--- PKK	0,086	0,025	3,485	0,000
KS <--- KPG	0,020	0,024	0,834	0,404
KS <--- IO	0,143	0,147	0,969	0,333
KS <--- PKK	0,086	0,027	3,157	0,002
KS <--- MK	0,602	0,208	2,896	0,004

Berdasarkan hasil penelitian tentang kontribusi kompetensi profesional, iklim organisasi dan persepsi kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja guru dan kinerja sekolah di SMA se-Kabupaten Blora diketahui bahwa hasil perhitungan untuk kontribusi langsung kompetensi profesional guru terhadap motivasi kerja guru diperoleh nilai C.R sebesar 4,158 dengan $p = 0,000$. Oleh karena nilai $C.R = 4,158 > 1,96$ dan $p = 0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima, artinya kompetensi profesional guru memberikan kontribusi langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMA se-Kabupaten Blora yang tersertifikasi.

Bertolak dari hasil penelitian di atas, jika dihadapkan dengan hasil beberapa penelitian yang mendahuluinya, dapat dipaparkan perbandingannya berikut ini.

Dewayne (2008) melakukan penelitian dengan hasil bahwa: guru harus kreatif dalam menciptakan lingkungan kelas di mana siswa harus menyiapkan diri untuk menerima pelajaran. Seorang guru efektif harus mempertimbangkan karakteristik siswa berupa agama, etnik, kecakapan bahasa, dan sikap moral sosial. Pendirian yang kuat dan sungguh-sungguh serta upaya pemberdayaan memimpin di arahkan untuk meningkatkan prestasi para siswa dan kemakmuran sekolah. Jika dibandingkan dengan penelitian Dewayne (2008) yang mengukur keefektifan kompetensi profesional guru terhadap motivasi kerja, ternyata hasil penelitian ini cukup konsisten, namun yang menjadi perbedaan dalam penelitian ini hanya menyangkut aspek pendekatannya, di mana penelitian yang dilakukan Dewayne bersifat kualitatif.

Hasil perhitungan untuk kontribusi langsung iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru diperoleh nilai C.R sebesar 7,875 dengan $p = 0,000$. Oleh

karena nilai $C.R = 7,875 > 1,96$ dan $p = 0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima, artinya iklim organisasi memberikan kontribusi langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMA se-Kabupaten Blora yang tersertifikasi. Hasil ini jika dibandingkan dengan penelitian Bill Thornton (2007) yang menyebutkan bahwa suatu program yang dilakukan oleh suatu organisasi dapat memberikan keuntungan bagi anggota organisasi dalam meningkatkan informasi tentang pengetahuan diantara para anggotanya dan juga kerjasama yang dilakukan diantara para anggota dapat meningkatkan organisasi secara keseluruhan. Hal ini dapat diartikan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi pengetahuan siswa yang dapat meningkatkan pencapaian hasil belajar siswanya. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya relevansi bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap anggota organisasi diantaranya adalah motivasi, namun dalam penelitian sebelumnya lebih difokuskan tentang pengaruh iklim organisasi terhadap pencapaian hasil belajar siswa.

Hasil perhitungan untuk kontribusi langsung persepsi kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru diperoleh nilai $C.R$ sebesar 3,485 dengan $p = 0,000$. Oleh karena nilai $C.R = 3,485 > 1,96$ dan $p = 0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima, artinya persepsi kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMA se-Kabupaten Blora yang tersertifikasi. Pensetaraan penelitian ini dengan penelitian Mingchu Luo dan Lotfollah Najjar (2007) dengan hasil bahwa kepemimpinan kepala sekolah mengatakan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah kunci sukses di dalam menciptakan suatu semangat dan suatu lingkungan yang inovatif, dan dalam mencapai pengajaran dan belajar keunggulan. Hal ini dapat diartikan Kepala Sekolah mempunyai peranan penting dalam meningkatkan mutu belajar siswa yang dapat diketahui dari hasil ujian siswa. Hasil ini mendukung penelitian, karena kepemimpinan kepala sekolah mampu meningkatkan semangat dalam mencapai pengajaran, namun yang menjadi pembeda dalam penelitian ini adalah pengukuran kinerja sekolah dari hasil belajar.

Hasil perhitungan untuk kontribusi langsung motivasi kerja guru terhadap kinerja sekolah diperoleh nilai $C.R$ sebesar 2,896 dengan $p = 0,004$. Oleh karena nilai $C.R = 2,896 > 1,96$ dan $p = 0,004 < 0,05$, maka H_4 diterima, artinya motivasi kerja guru memberikan kontribusi langsung dan signifikan terhadap kinerja sekolah di SMA se-Kabupaten Blora. Demikian pula Todd Jeffrey (2007) dengan hasil penelitian bahwa Kepala Sekolah mempunyai tanggung jawab yang paling tinggi terhadap prestasi akademis siswa yaitu kesadaran situasional, yang menunjuk suatu kesadaran detil dan arus bawah sekolah dan menggunakan pengetahuan itu untuk memecahkan permasalahan. Hal ini dapat diartikan pencapaian siswa atau prestasi akademis siswa merupakan tanggung jawab Kepala Sekolah. Prestasi siswa itu baik atau belum, dapat diketahui dari nilai hasil Ujian Siswa.

Hubungan antara kompetensi profesional guru dengan kinerja sekolah diperoleh nilai *direct effect* sebesar 0,020; sementara besarnya nilai *indirect effect*

adalah 0,062. Oleh karena nilai *indirect effect* lebih besar dari *direct effect* dengan *total effect* sebesar 0,082; sehingga hubungan kompetensi profesional guru dengan kinerja sekolah bersifat tidak langsung. Hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja sekolah diperoleh nilai *direct effect* sebesar 0,143; sementara besarnya nilai *indirect effect* adalah 0,495. Oleh karena nilai *indirect effect* lebih besar dari *direct effect* dengan *total effect* sebesar 0,638; sehingga hubungan iklim organisasi dengan kinerja sekolah bersifat tidak langsung. Hubungan antara persepsi kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja sekolah diperoleh nilai *direct effect* sebesar 0,086; sementara besarnya nilai *indirect effect* adalah 0,052. Oleh karena nilai *direct effect* lebih besar dari *indirect effect* dengan *total effect* sebesar 0,137; sehingga hubungan persepsi kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja sekolah bersifat langsung.

Simpulan

Bertolak dari paparan hasil dan pembahasan di atas, dapat diberikan simpulan sebagai berikut: 1) Kompetensi profesional guru memberikan kontribusi langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja guru bersertifikat (C.R= 4,158 dan $p = 0,000 < 0,05$), 2) Iklim organisasi memberikan kontribusi langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja guru bersertifikat (C.R= 7,875 dan $p = 0,000 < 0,05$), 3) Persepsi kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja guru bersertifikat (C.R= 3,485 dan $p = 0,000 < 0,05$), 4) Motivasi kerja guru memberikan kontribusi langsung dan signifikan terhadap kinerja sekolah (C.R= 2,896 dan $p = 0,004 < 0,05$), dan 5) Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai hubungan langsung terhadap kinerja sekolah, sedangkan kompetensi profesional guru dan iklim organisasi mempunyai hubungan tidak langsung terhadap kinerja sekolah.

Berdasarkan kesimpulan di atas dengan keterbatasan yang ada pada penelitian ini, maka penulis memberikan masukan kepada pemerintahan Kabupaten Blora untuk lebih memperhatikan peningkatan kompetensi profesional guru dalam mengajar melalui kegiatan-kegiatan yang bersifat pengembangan diri seperti simposium, seminar sehingga akan semakin meningkatkan kinerja sekolah, selain itu perlu membuat ketentuan hukum dan rambu kebijakan yang ketat dan tidak membiarkan pekerjaan guru dimasuki oleh siapa saja, bagi kepala sekolah diharapkan melakukan kepemimpinan yang baik serta membentuk iklim organisasi sekolah yang kondusif, sehingga guru dapat bekerja secara maksimal dan dapat meningkatkan kinerja sekolah dan bagi penelitian selanjutnya diharapkan lebih memperluas jangkauan penelitian dengan melakukan penelitian pada beberapa Kabupaten, sehingga hasilnya dapat digeneralisasi di seluruh sekolah yang ada di Indonesia.

Daftar Pustaka

- Al-Hadza, Abdullah. 2006. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Perilaku Komunikasi antar pribadi terhadap Efektifitas Kependidikan di SLTP Sulawesi Tenggara, *Jurnal Pendidikan*, Jakarta: Depdiknas, Periode Januari.
- Audrey Seezink, Rob F. Poell, 2010, Continuing professional development needs of teachers in schools for competence-based vocational education: A case study from The Netherlands, *Journal of European Industrial Training*, Vol. 34 Iss: 5 pp. 455 - 474
- Bill Thornton. 2007. *A System Approach To School Improvement*. International Journal of Academic Research Library Vol. 128, Iss. 1; pg. 48, 8 pgs.
- Dewayne, L. (2008). Teacher Candidates' Perceptions of School Culture: A Mixed Methods Investigation. *Journal of Teaching and Learning*. 5(2), 39-54. [Online]. Tersedia: <http://www.phaenex.uwindsor.ca/ojs/leddyindex.php/JTL/article/view/157/51>
- Ferdinand, Augusty, 2005. Structural Equation Modeling. Semarang: Badan P Penerbit Undip
- Isjoni. 2007. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru di SLTP Negeri Tenggara Kalimantan Timur. *Jurnal Kinerja Guru*. Yogyakarta : Pascasarjana UNY.
- Jeffrey, T. 2007. School leadership that works. *Center for Research on School Safety, School Climate and Classroom Management Georgia State University*. [Online]. Tersedia: <http://education.gsu.edu/schoolsafety/download%20files/wp%202002%20school%20climate.pdf>.
- Kuncoro, Mudrajat. 2007. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Lauren Stephenson, Robin Dada, Barbara Harold, 2012, Challenging the traditional idea of leadership in UAE schools, *On the Horizon*, Vol. 20 Iss: 1 pp. 54 - 63
- Luo, M dan Najjar, L. 2007. The Chinese Principal Leadership Capacities as Perceived by Master Teachers. *International Journal Of Whole Schooling*. 5 (3). [Online]. Tersedia: http://www.wholeschooling.net/Journal_of_Whole_Schooling/articles/5-1%20Hoffman.pdf.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2005. Metodologi penelitian kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta
- Pretorius, Stephanus dan Villiers, Elsabe de. 2009. *Educators' Perceptions of School Climate and Health in Selected Primary Schools*. South African Journal of Education. (29). 33-52. <http://www.sajournalofeducation.co.za/index.php/saje/article/view/230/> 141 diakses tanggal 5 Januari 2011.

- Robert, Kelley, C. 2005. Relationship Between Measures Of Leadership And School Climate. *South African Journal of Education*. 28. 155-173.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. **2007**. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.