



**PENGARUH MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMP  
NEGERI 169 PEGADUNGAN KALIDERES JAKARTA BARAT**

**Syamsu Alang**

STIE BPKP Jakarta

---

**Abstract**

*Received: 20 July 2016*

*Final Accepted: 24 August 2016*

*Published Online: 31 January 2017*

**Keywords:**

*Managerial, Principal, Organizational Culture, Teacher Performance*

Corresponding Authors:

\* **Syamsu Alang**

*The purpose of this study was to determine whether there is influence of Managerial Headmaster of the Teacher Performance, whether there is an influence of organizational culture on teacher performance and to determine jointly whether there is influence between Managerial Principal and Cultural Organization on Teacher Performance in SMP Negeri 169 Jakarta , Samples of 36 people from a population of 56 people. Results of the analysis showed Managerial Principal affect the Teacher Performance and Cultural Organization effect on teacher performance and Managerial Principal*

---

*Copyright JEBA 2016., All rights reserved*

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru, apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dan untuk mengetahui secara bersama-sama apakah terdapat pengaruh antara Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 169 Jakarta. Sampel 36 orang dari populasi 56 orang. Hasil analisis menunjukkan Manajerial Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru serta Manajerial Kepala Sekolah.

Kata Kunci: Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kinerja Guru.

**PENDAHULUAN**

Globalisasi pendidikan masa kini diharapkan lebih modern dan profesional sehingga mampu mewujudkan peranannya secara efektif dengan keunggulan dalam kepemimpinan, staf, proses belajar mengajar, pengembangan staf, kurikulum, tujuan dan harapan, iklim sekolah, penilaian diri, komunikasi, dan keterlibatan orang tua/masyarakat.

Departemen Pendidikan Nasional memperkenalkan konsep Manajemen

Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS). Disederhanakan menjadi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dengan memprioritaskan indikator utama yaitu otonomi sekolah. Peningkatan mutu suatu organisasi yang mengadakan perubahan akan membawa organisasi pada situasi yang lain dari sebelumnya. Perubahan yang terjadi dapat diperkuat atau diperlemah dalam kehidupan organisasi, perubahan dalam organisasi ini melibatkan sumber daya manusia yang berperan dalam peningkatan kinerja organisasi. Peran sumber daya manusia pada masa kini akan menjadi penentu bagi keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu, amat dibutuhkan pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai asset Pendidikan.

Sebagai seorang manajer di sekolah, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam membuat keputusan. Berbagai studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dalam suasana perubahan lingkungan yang cepat, salah satu hal yang menyebabkan prestasi sekolah dan mutu lulusan menurun adalah kepemimpinan kepala sekolah yang kurang berhasil (*Departement of education State of Delaware, 2001*). Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah memiliki peran strategis dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu lulusan, yang mampu menunjukkan daya juang dan sifat kompetitifnya dalam persaingan global.

Peran pendidik yang professional diperlukan sekali untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, sesuai dengan UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan Profesional.

### **Perumusan Masalah**

Perumusan masalah penelitian yaitu (1) Bagaimana pengaruh Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru? (2) Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru? (3) Bagaimana Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru ?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis (1) Apakah terdapat pengaruh Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru.(2) Apakah terdapat pengaruh Budaya

Organisasi terhadap Kinerja Guru. (3) B Apakah terdapat pengaruh Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru.

## KAJIAN TEORI

### Pengertian Manajemen

Manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal (Griffin, 2006).

Manajemen adalah suatu proses pengaturan, dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam perspektif ini ada sejumlah unsur pokok yang membentuk kegiatan manajemen, yaitu unsur manusia (*men*), barang-barang (*materials*), mesin (*machines*) metode (*methods*), uang (*money*) dan pasar (*market*). Keenam unsur ini memiliki fungsi masing-masing dan saling berinteraksi dalam mencapai tujuan organisasi terutama proses pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. (Syafaruddin: 2005:42).

Manajer adalah sumberdaya pokok serta titik sentral setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu perusahaan. Manajer harus mengutamakan tugas, tanggungjawab, dan membina hubungan yang harmonis baik dengan atasan maupun dengan bawahan (Hasibuan, 2006). Manajemen adalah (1) orang yg mengatur pekerjaan atau kerja sama di antara berbagai kelompok atau sejumlah orang untuk mencapai sasaran, (2) orang yg berwenang dan bertanggung jawab membuat rencana, mengatur, memimpin, dan mengendalikan pelaksanaannya untuk mencapai sasaran tertentu (Kamus Besar Bahasa Indonesia/KBBI). Manajer institusi adalah seorang yang memiliki tanggung jawab yang besar untuk seluruh bagian pada suatu institusi atau organisasi yang dipimpinnya dan harus mempunyai wawasan yang luas. Manajerial berhubungan dengan manajer. Dalam praktiknya keterampilan yang tinggi sangat diperlukan bagi setiap pemimpin.

Ada perbedaan yang signifikan bagaimana kepala sekolah dan guru dalam merasakan tingkat efektivitas dalam pelaksanaan fungsi manajerial. Faktor-faktor sebabkan oleh karakteristik demografis sosial dan iklim sekolah yang mempengaruhi kinerja kepala

sekolah dan guru banyak. Hubungan Kepala Sekolah secara langsung mempengaruhi sikap guru sangat kuat (Shamaki, 2015).

### **Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi sebagai suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku (Sutanto, 1997:3). Sebuah Budaya Organisasi akan berdampak pada efektivitas organisasi (Lenenburg, 2011).

Selain itu Kotter dan Heskett (1992:4), mengatakan bahwa budaya organisasi mempunyai dua tingkatan yang berbeda dilihat dari sisi kejelasan dan ketahanan organisasi terhadap perubahan. Pada tingkatan yang lebih dalam dan kurang terlihat, budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu bahkan meskipun anggota kelompok sudah berubah. Pada tingkatan ini budaya bisa sangat sukar berubah, sebagian karena anggota kelompok sering tidak sadar akan banyaknya nilai yang mengikat mereka bersama. Budaya Organisasi memiliki empat fungsi yaitu memberikan anggota rasa identitas, meningkatkan komitmen, memperkuat nilai-nilai organisasi, dan berfungsi sebagai mekanisme kontrol untuk membentuk perilaku (Nelson dan Quick, 2011).

Robbins (2001: 247) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut anggota-anggota suatu organisasi”, atau suatu sistem makna bersama. Sistem makna bersama ini bila diamati dengan lebih seksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu (Triwahyuni *et al.*, 2014).

Pelaksanaan budaya organisasi menggambarkan adanya efek positif dan efek signifikan terhadap kinerja guru. Ini berarti bahwa peran budaya organisasi sangat penting dalam menentukan keberhasilan guru untuk meningkatkan penampilannya, namun ternyata tidak berjalan dengan baik. Kemudian, budaya organisasi dalam bentuk kejujuran, integritas, identitas, disiplin, dan output-orientasi yang telah diterapkan sampai sekarang belum berjalan optimal menjadi alat yang mengikat untuk mencapai tujuan sekolah.

Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja, begitu temuan Arifin, (2015).

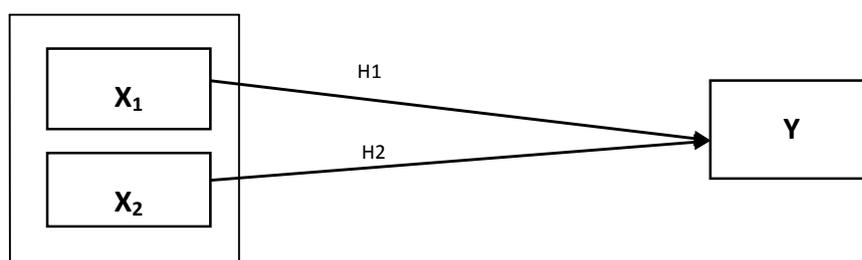
## Kinerja

Kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsum, 2006:25).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Rivai, 2008). Kinerja sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan, 2009:5).

Ada dua jenis kinerja yang dihadapi oleh guru, kinerja mengajar dan kinerja pengelolaan, di mana kinerja mengajar guru terkait dengan kewajiban untuk mematuhi hal-hal pedagogis sedangkan dalam kinerja mengelola lebih kepada kompetensi (Wendi, 2006).

Obyek penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu dua variabel bebas yakni Manajerial Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) serta variabel terikatnya adalah Kinerja Guru ( $Y$ ) (Gambar 1).



**Gambar 1. Model Penelitian**

## Hipotesis

Berdasarkan teori, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh manajerial Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Kinerja guru ( $Y$ ).

2. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja guru (Y).

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu menjelaskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu secara nalar dan cermat dalam menjelaskan hubungan relatif antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Umar, 2004).

### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah Semua yang terlibat dalam Kinerja guru. Populasi terdiri dari: Kepala Sekolah 1 orang, Guru 12 orang, Komite Sekolah 8 orang, Perwakilan orang tua murid 20 orang, Perwakilan murid 15 orang sehingga total populasi 56 orang.

### **Sampel**

Penghitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sebanyak 36 responden.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, pengumpulan primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner/angket kepada responden yang terpilih yang pada penelitian ini. Data dilakukan dengan cara mencari buku-buku, literatur-literatur, karya-karya ilmiah, jurnal-jurnal dan artikel-artikel yang didalamnya terdapat teori yang relevan sebagai bahan kajian pustaka penelitian ini.

### **Alat Pengumpulan Data**

Alat pengumpulan data adalah kuesioner berupa seperangkat pernyataan tertulis yang berisi butir-butir operasional variabel penelitian dan telah ditentukan alternatif jawabannya berdasarkan skala *Likert*. Mulai dari sangat setuju sampai tidak setuju

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan analisis, yaitu analisis Deskripsi. Bertujuan untuk mengetahui nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), rentang nilai (*range*), dan simpangan baku (standar deviasi). Selanjutnya Uji Validitas yaitu untuk mengetahui ketepatan instrumen/alat pengumpulan data. Alat analisis yang digunakan adalah menggunakan *Pearson Product Moment*. Serta Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

### **Lokasi**

Objek penelitian dilakukan pada SMPN 169 Pegadungan berada di Jl.Peta Utara No.11 Kel.Pegadungan Kec.Kalideres Jakarta Barat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Uji Validasi dan Reliabilitas**

Validasi instrumen penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner penelitian valid/sahih atau tidak. Untuk pengukuran validasi instrumen penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan rumus koefisien product moment (*Product Moment Coefficient of Correlation*). Didapatkan nilai korelasinya validitas > tabel r harga kritik *product moment*. Dalam penelitian ini seluruh indikator yang diteliti adalah valid.

Selanjutnya reliabilitas alat ukur yang digunakan adalah melalui rumus analisis *Alpha Cronbach's* dan *Spearman Brown*. Berdasarkan penghitungan diperoleh hasil untuk variabel  $X_1$  sebesar 0,847. Variabel  $X_2$  sebesar 0,908, dan variabel Y sebesar 0,854, ketiganya menggambarkan instrumen reliabel karena lebih besar 0,07 (Tabel 1).

**Tabel 1. Reliabilitas Alat Ukur**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Manajerial Kepala Sekolah ( $X_1$ )	0,847	15
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	0,908	15
Kinerja Guru (Y)	0,854	15

Sumber : Kuesioner, data diolah

### Data Responden

Karakteristik responden berdasarkan pada subjeknya terdiri dari unsur kepala sekolah sebanyak 1 orang atau 3 persen, guru sebanyak 8 orang atau 22 persen, komite sekolah sebanyak 5 orang atau 14 persen, perwakilan siswa sebanyak 9 orang atau 25 persen, dan responden terbanyak memberikan jawaban sebanyak 13 orang atau 36 persen, dan sampel tersebut di atas diambil secara random.

Berdasarkan rata-rata usia responden yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan, berusia diantara 10 tahun sampai 19 tahun sebanyak 41,7 persen atau 15 orang, dan kisaran usia responden 20 tahun sampai 30 tahun 22,2 persen atau 8 orang, dan kisaran usia responden 31 tahun sampai 50 tahun 16,7 persen atau 6 orang, sedangkan responden berusia di atas 50 tahun 19,4 persen atau 7 orang.

Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden menurut jenis kelamin laki-laki lebih banyak dengan jumlah 66,7 persen atau 24 orang, sedangkan responden perempuan yang memberikan jawaban atas instrumen yang ditanyakan atau dibagikan adalah sebanyak 33,3 persen atau 12 orang.

### Uji Normalitas

Metode yang digunakan untuk menganalisa normalitas ini dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (KS). Model analisa dikatakan normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari Alpha ( $\alpha$ ) 5%. Dan sebaliknya suatu data dikatakan tidak mengikuti sebaran normal jika nilai signifikansinya lebih kecil dari Alpha ( $\alpha$ ) 0,05 atau 5% (Tabel 3):



**Tabel 2. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

		MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH	BUDAYA ORGANISASI	KINERJA GURU
N		36	36	36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	64.44	65.06	64.31
	Std. Deviation	3.946	4.635	3.823
Most Extreme Differences	Absolute	.149	.190	.171
	Positive	.149	.190	.171
	Negative	-.102	-.138	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		.893	1.137	1.027
Asymp. Sig. (2-tailed)		.402	.150	.242

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Sumber : Kuesioner, data diolah**

Hasil perhitungan pada Tabel 2 dapat diinterpretasi bahwa seluruh variabel yang diteliti berdistribusi normal, karena nilai sig > 0,05.

## Pengujian Hipotesis

### Manajerial Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

Hasil analisis antara manajerial kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Nilai konstanta sebesar 3,856 menyatakan bahwa jika tidak ada manajerial kepala sekolah, maka skor kinerja guru sebesar 3,856. Nilai koefisien sebesar 0,938 menunjukkan bahwa penambahan nilai manajerial kepala sekolah 1 nilai akan menaikkan nilai kinerja guru sebesar 0,938. Nilai signifikansi variabel konstanta nilainya sebesar Sig. 0,161 > 0,05 menunjukkan bahwa konstanta tidak mempengaruhi secara signifikan sehingga dapat diabaikan dan variabel manajerial kepala sekolah nilainya sebesar Sig. 0,000 < 0,05 ini menunjukkan bahwa variabel tersebut mempengaruhi kinerja guru secara signifikan.

**Tabel 3. Pengujian Hipotesis Manajerial Kepala Sekolah dan Kinerja Guru**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.856	2.692		1.432	.161
MANAJERIAL_KEPALA_SEKOLAH	.938	.042	.968	22.495	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_GURU

Demikian pula nilai  $t_{hitung}$  manajerial kepala sekolah ( $X_1$ ) nilainya sebesar 22,495, nilai  $t_{tabel}$  pada alpha ( $\alpha$ ) 5% sebesar 2,0322, Sehingga  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $22,495 > 2,0322$ ), menunjukkan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel manajerial kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru secara signifikan.

### Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Dari Tabel 4, hasil analisis regresi linier sederhana antara budaya organisasi terhadap kinerja guru, menghasilkan konstanta ( $a$ ) sebesar 13,050 dan slope kinerja guru ( $b_2$ ) sebesar 0,788, dapat dilihat dengan persamaan regresi, yaitu:  $Y = 13,050 + 0,788(X_2)$ .

**Tabel 4. Pengujian Hipotesis Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.050	2.734		4.774	.000
BUDAYA_ORGANISASI	.788	.042	.955	18.796	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_GURU

Dari Tabel 4, hasil analisis antara Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ). Nilai konstanta sebesar 13,050 menyatakan bahwa jika tidak ada budaya organisasi maka skor kinerja guru sebesar 13,050. Nilai koefisien sebesar 0,788 menunjukkan bahwa

penambahan nilai budaya organisasi akan menaikkan nilai kinerja guru sebesar 0,788. Nilai uji t menunjukkan tingkat signifikansi signifikansi variabel konstanta dan variabel Budaya Organisasi nilainya sebesar Sig.  $0,000 < 0,05$  ini menunjukkan bahwa variabel tersebut mempengaruhi Kinerja guru secara signifikan. Nilai  $t_{hitung}$  budaya Organisasi ( $X_2$ ) nilainya sebesar 18,796, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada alpha ( $\alpha$ ) 5% sebesar 2,0322. ( $18,796 > 2,0322$ ), disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru secara signifikan.

### Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pada Tabel 5 Anova, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  299,782 dengan nilai Sig. =  $0,000 < 0,05$ ,  $H_0$  ditolak. Ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , dimana ( $299,782 > 4,120$ ), artinya model variabel manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi secara terhadap variabel kinerja guru cocok untuk menganalisis hipotesis.

**Tabel 5. Hasil Pengujian Analisis Varian  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap Y**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	484.947	2	242.474	299.782	.000 <sup>a</sup>
	Residual	26.691	33	.809		
	Total	511.639	35			

a. Predictors: (Constant), MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA\_GURU

Nilai F table pada alpha 5%, df 1 = 36-1 adalah 4.120

### SIMPULAN

Berdasarkan pertanyaan dan tujuan penelitian maka dapat disimpulkan :

1. Terdapat pengaruh Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 169 Pegadungan Kalideres Jakarta Barat
2. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 169 Pegadungan Kalideres Jakarta Barat
3. Terdapat pengaruh Manajerial Kepala Sekolah dan budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 169 Pegadungan Kalideres Jakarta Barat

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, H. Muhammad. 2015. The Influence of Competecec, Motivation, and Organizational Culture to igh School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*. 8 (1). 38-45
- Griffin, R. 2006. *Business*, 8th Edition. NJ: Prentice Hall
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: Jakarta. Bumi Aksara
- Hidayat, Aradan Imam Machali. 2010. *Pengelolaan Pendidikan*, Bandung: Pustaka Educa.
- Kotter, John P dan James L. Heskett. 1992. *Corporate Culture and Performance*, New York: Free Press.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Sektor Publik*, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Lunenburg, Fres C. 2011. Organizational Culture-Performance Relationships: Views of Excellence and Theory Z. *National Forum of Educational Administration and Supervision Journal*. 29, 11.
- Nelson, D. L., dan Quick, J. C. 2011. *Understanding Organizational behavior*. Belmont, CA: Cengage South-Western.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Triwahyuni, Lulus, Tahambrin Abdullah dan Widodo Sunaryo. 2014. The Effect of Organizational Culture, Transformational Leadership and Self-Confidence to Teachers' Performance. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. 2 (10), 156-165
- Umar, Husen. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 edisi 2009, *Sistem Pendidikan Nasional*, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.
- Sutanto AB. 1997. *Manajemen Persaingan Bisnis I*, Jakarta, Elex Media Komputindo
- Shamaki, E. B. 2015. Influence of Leadeship Style on Teacher's Job Productivity in Public Seondary Schools in Tabara State, Nigeria. *Journal of Education and Practice*. Vol.6, No.10
- Syafaruddin. 2005. *ManajemenLembagaPendidikan Islam*, Jakarta: PT Ciputat Press.

Wendy, F.T. 2006. The influences of teacher knowledge and authentic formative assessment on student learning in technology education. *International Journal of Technology and Design Education*. 16 (1) , 53-77

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.