

## Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah SMPN 6 Padang Dalam Meningkatkan SDM Tenaga Pengajar

Yabestia Andani Bidaya<sup>1</sup>, Sumartono Mulyodiharjo<sup>2</sup>, Netrivianti<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Ekasakti Padang

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Ekasakti Padang

<sup>3</sup>Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Ekasakti Padang

### ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan dalam memimpin, memngambil inisiatif, komitmen yang kuat untuk meningkatkan mutu pada tenaga pengajar secara optimal. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui kemampuan, perilaku, dan perhatian kepala sekolah berpengaruh signifikan dalam meningkatkan SDM tenaga pengajar di SMPN 6 Padang.

Metode yang digunakan penelitian adalah asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Populasi yang digunakan adalah seluruh guru dan staf di SMPN 6 Padang dengan jumlah 55 orang dan sampel penelitian keseluruhan dari jumlah populasi disebut dengan teknik sampling jenuh. Uji asumsi klasik yang digunakan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pada variabel kemampuan kepala sekolah (X1), perilaku kepala sekolah (X2), dan perhatian kepala sekolah (X3) dengan SDM tenaga pengajar (Y) sebesar 0,245 atau 24,5% sedangkan sisanya sebesar 75,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

Kesimpulan dalam penelitian kemampuan kepala sekolah dan perilaku kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan dengan SDM tenaga pengajar. Sedangkan perhatian kepala sekolah berpengaruh signifikan dengan SDM tenaga pengajar. Secara simultan ada pengaruh pada kemampuan kepala sekolah, perilaku kepala sekolah, dan perhatian kepala sekolah dengan SDM tenaga pengajar.

Saran dalam penelitian ini adalah kepala sekolah perlu mengembangkan kemampuan kepada guru dengan memberikan pelatihan, bimbingan, dan arahan serta mengikuti seminar agar dapat meningkatkan kualitas guru sebagai tenaga pengajar, untuk meningkatkan SDM tenaga pengajar kepala sekolah perlu melakukan penilaian dan melaksanakan evaluasi yang rutin untuk memperbaiki kinerja guru, perlunya menjaga hubungan komunikasi yang baik agar dapat terjalin kerjasama di antara personil sekolah, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian dengan melibatkan variabel-variabel yang relevan, serta menjadi referensi.

**Kata Kunci:** *pengaruh, kepemimpinan, SDM tenaga pengajar*

## PENDAHULUAN

Pendidikan tidak pernah terlepas dari kehidupan manusia. Sumber daya berkualitas akan menentukan berhasil atau tidaknya pembangunan. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor paling besar dan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor manusia sebagai penentu arah kebijaksanaan dan pelaksana dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam organisasi dibutuhkan tenaga kependidikan dalam membantu proses pelayanan administrasi sekolah pada peserta didik, orang tua, siswa, serta orang-orang yang terlibat dalam organisasi. Terciptanya suasana harmonis di sekolah tidak akan terjadi apabila kepala sekolah, guru, staf, dan siswa tidak menjalin komunikasi.

Tenaga pendidik adalah tenaga guru yang berperan dalam menentukan tujuan keberhasilan. Guru merupakan seorang tenaga pengajar dalam kegiatan proses pembelajaran pada kegiatan pendidikan. Di dalam manajemen pembelajaran peranan guru sangat penting, sehingga guru selalu meningkatkan kualitasnya.<sup>1</sup>

Kepemimpinan pendidikan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang didasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki yang bersumber dari nilai-nilai budaya dan agama, serta mampu mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia khususnya dan umumnya atas kemajuankemajuan yang diraih di luar sistem sekolah.

Kepala sekolah memiliki kedudukan yang tertinggi. Sebagai pemimpin kepala sekolah harus dapat mengerti keadaan yang diinginkan guru, dan staf tata usaha. Kepala sekolah yang berhasil yaitu kepala sekolah yang dapat melaksanakan peranan dan tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan<sup>2</sup> adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan peserta didik dapat belajar dengan baik.

SMPN 6 Padang adalah sekolah menengah pertama yang letaknya di ujung kota. Dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah berorientasi pada visi dan misi sekolah serta pelaksanaan semua kegiatan harus terencana dan termuat pada program sekolah. kepala sekolah sebagai pemimpin dapat menjalankan tugasnya sebagai administrator, manajer, pemimpin sekolah, dan supervisor.<sup>3</sup>

Dalam menjalankan peranannya sebagai seorang pemimpin kepala sekolah perlu memperhatikan kebutuhan dan perasaan para guru dan staf yang bekerja didalamnya. Kepala sekolah harus memiliki kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan dalam memimpin sebuah lembaga pendidikan. Kepala sekolah juga dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan dalam memimpin agar mampu mengambil inisiatif serta memiliki komitmen yang kuat untuk meningkatkan mutu pada tenaga pengajar secara optimal.

Dengan melihat gambaran di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kemampuan kepala sekolah berpengaruh signifikan dalam meningkatkan SDM tenaga pengajar di SMPN 6 Padang ?
2. Bagaimana perilaku kepala sekolah berpengaruh signifikan dalam meningkatkan SDM tenaga pengajar di SMPN 6 Padang ?

<sup>1</sup> Rusdiana, 2015, *Pengelolaan Pendidikan*, Bandung, Pustaka Setia, hal. 181

<sup>2</sup> Hendyat Suetopo dan Wasty Suemanto, 1984, *Kepemimpinan Supervisi Pendidikan*, Malang, Bina Aksara, hal. 19

<sup>3</sup> E. Mulyasa, 2012, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung, Rosdakarya, hal. 76

3. Bagaimana perhatian kepala sekolah berpengaruh signifikan dalam meningkatkan SDM tenaga pengajar di SMPN 6 Padang ?
4. Bagaimana kemampuan, perilaku, dan perhatian kepala sekolah berpengaruh signifikan dalam meningkatkan SDM tenaga pengajar di SMPN 6 Padang ?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepemimpinan

Menurut Veitzal Rivai dan Deddy Mulyadi<sup>4</sup> teori kepemimpinan sebagai berikut:

1. Pendekatan sifat ini menekankan pada kualitas pribadi pemimpin. Pendekatan yang alamiah dan dianugrahi beberapa ciri yang tidak dimiliki orang lain seperti energi yang tidak berkurang, intuisi yang mendalam, pandangan masa depan yang luar biasa dan kekuatan yang persuasif yang tidak tertahankan.
2. Pendekatan kepribadian perilaku. Terdapat dua gaya kepemimpinan yaitu, pemimpin berorientasi pada tugas yang menerapkan pengawasan ketat sehingga bawahan akan melakukan tugasnya dengan menggunakan prosedur yang telah ditentukan, pemimpin berorientasi pada bawahan yang mendelegasikan pengambilan keputusan bawahan dan membantu pengikutnya dalam memuaskan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Pemimpin berpusat pada pegawai yang memiliki perhatian terhadap kemajuan, pertumbuhan dan prestasi pribadi pengikutnya. Tindakan ini dapat memajukan pembentukan dan perkembangan kelompok.
3. Pendekatan kepemimpinan Situasional. Suatu pendekatan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan satu gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini mensyaratkan pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostik dalam perilaku manusia.

### Tenaga Pengajar

Tenaga pengajar adalah tenaga pendidik yang tugas utamanya yaitu mengajar peserta didik. Menurut Zamroni guru adalah orang yang memegang peran penting dalam mengatur pembelajaran yang akan dilakukan. Guru harus memenuhi kriteria sebagai tenaga pengajar. Guru harus memiliki peran dalam mendidik siswa bukan hanya di dalam ilmu pengetahuan akan tetapi pada keagamaan. Kepribadian guru diakui dengan dua aspek yang tidak bisa dikesampingkan dari keberhasilan belajar mengajar. Dari kepribadian akan mempengaruhi pola kepemimpinan yang diperlihatkan ketika melaksanakan tugas mengajar di kelas.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di SMPN 6 Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan/staf SMPN 6 Padang yang berjumlah 55 orang. Pengambilan data dengan menggunakan sensus. Apabila jumlah subjek yang akan diteliti kurang dari 100, maka penelitian dapat menggunakan populasi. Jadi, penelitian ini adalah seluruh populasi yang dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.

Variabel dalam penelitian adalah variabel independen dan dependen. Variabel independen kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari kemampuan kepala, perilaku kepala sekolah, dan perhatian kepala sekolah sedangkan variabel dependen SDM tenaga pengajar yaitu, peran dalam mengatur pembelajaran. Penelitian ini dilakukan dengan instrumen pengujian data yaitu uji

<sup>4</sup> Rivai, Veitzal dan Deddy Mulyadi, 2012, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada, hal. 7

validatas dan uji reliabilitas. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji hipotesis

#### 4.1.1 Analisis Regresi Berganda

**Tabel 4.1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.749	2.515		3.081	.003
	X1	-.171	.323	-.127	-.530	.599
	X2	-.006	.233	-.005	-.028	.978
	X3	.722	.284	.645	2.539	.014

a Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,749 - 0,171 (X1) - 0,06 (X2) + 0,722 (X3)$$

Dari persamaan regresi berganda dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 7,749 artinya, jika kemampuan kepala sekolah (X1), perilaku kepala sekolah (X2), dan perhatian kepala sekolah (X3) tidak ada maka SDM tenaga pengajar (Y) tetap sebesar 7,749.
2. Koefisien kemampuan kepala sekolah (X1) sebesar -0,171 artinya, jika kemampuan kepala sekolah mengalami kenaikan 1, maka SDM tenaga pengajar akan menurun sebesar 0,171 dengan asumsi perilaku dan perhatian kepala sekolah nilainya tetap.
3. Koefisien Perilaku kepala sekolah (X2) sebesar -0,06 artinya, jika perilaku kepala sekolah mengalami kenaikan 1, maka SDM tenaga pengajar (Y) akan menurun sebesar 0,06 dengan asumsi kemampuan kepala sekolah dan perhatian kepala sekolah nilainya tetap.
4. Koefisien perhatian kepala sekolah (X3) sebesar 0,722 artinya, jika perhatian kepala sekolah mengalami kenaikan 1, maka SDM tenaga pengajar akan meningkat sebesar 0,722 dengan asumsi kemampuan kepala sekolah dan perilaku kepala sekolah nilainya tetap.

#### 4.1.2 Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 4.2**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.749	2.515		3.081	.003
	X1	-.171	.323	-.127	-.530	.599
	X2	-.006	.233	-.005	-.028	.978
	X3	.722	.284	.645	2.539	.014

a Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pembahasan hasil uji t pada tabel 4.2 dapat dilihat hasil uji hipotesis dengan  $t_{hitung}$  sebagai berikut:

1. Pengaruh kemampuan kepala sekolah (X1) dengan SDM tenaga pengajar (Y).  
 Dari tabel diatas dapat diketahui  $t_{hitung} -0,530 < t_{tabel} 2,007$  artinya, kemampuan kepala sekolah tidak ada berpengaruh signifikan dengan SDM tenaga pengajar. Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
2. Pengaruh perilaku kepala sekolah (X2) dengan SDM tenaga pengajar(Y). Dari tabel diatas dapat diketahui  $t_{hitung} -0,258 < t_{tabel} 2,007$  artinya, perilaku kepala sekolah tidak ada berpengaruh dengan SDM tenaga pengajar. Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak.
3. Perhatian kepala sekolah(X3) mempunyai pengaruh yang signifikan SDM tenaga pengajar (Y).  
 Dari tabel diatas dapat diketahui  $t_{hitung} 2,539 > t_{tabel} 2,007$  artinya, ada perhatian kepala sekolah berpengaruh signifikan dengan SDM tenaga pengajar. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

#### 4.1.3 Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 4.3**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.643	3	18.214	6.841	.001 <sup>a</sup>
	Residual	135.793	51	2.663		
	Total	190.436	54			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant): X3,X2, X1

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $6,841 > 2,79$ ) dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ . Maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, kemampuan kepala sekolah, perilaku kepala sekolah, perhatian kepala sekolah secara simultan mempunyai pengaruh signifikan dengan SDM tenaga pengajar.

#### 4.1.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.4**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 <sup>a</sup>	.287	.245	1.632

- a. Predictors: (Constant), X3, total2, X1

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,245 menunjukkan bahwa pengaruh pada variabel kemampuan kepala sekolah (X1), perilaku kepala sekolah (X2), dan perhatian kepala sekolah (X3) dengan SDM tenaga pengajar (Y) sebesar 0,245 atau 24,5% sedangkan sisanya sebesar 75,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Hubungan korelasi antara variabel kemampuan kepala sekolah dengan SDM tenaga pengajar adalah 0,430 hubungan variabel sedang, dengan nilai probabilitas  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel positif dan signifikan. Hubungan korelasi antara perilaku kepala sekolah dengan SDM tenaga pengajar adalah 0,360 hubungan variabel rendah, dengan nilai probabilitas  $0,007 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel positif dan signifikan. Hubungan korelasi antara variabel perhatian kepala sekolah dengan SDM tenaga pengajar adalah 0,532 hubungan variabel sedang, dengan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel positif dan signifikan.

Persamaan regresi linear berganda  $Y = 7,749 - 0,171 (X1) - 0,06 (X2) + 0,722 (X3)$ . Dari persamaan regresi berganda yaitu, Konstanta sebesar 7,749 artinya, jika kemampuan kepala sekolah (X1), perilaku kepala sekolah (X2), dan perhatian kepala sekolah (X3) tidak ada maka SDM tenaga pengajar (Y) tetap sebesar 7,749. Koefisien kemampuan kepala sekolah (X1) sebesar -0,171 artinya, jika kemampuan kepala sekolah mengalami kenaikan 1, maka SDM tenaga pengajar akan menurun sebesar 0,171 dengan asumsi perilaku dan perhatian kepala sekolah nilainya tetap. Koefisien Perilaku kepala sekolah (X2) sebesar -0,06 artinya, jika perilaku kepala sekolah mengalami kenaikan 1, maka SDM tenaga pengajar (Y) akan menurun sebesar 0,06 dengan asumsi kemampuan kepala sekolah dan perhatian kepala sekolah nilainya tetap. Koefisien perhatian kepala sekolah (X3) sebesar 0,722 artinya, jika perhatian kepala sekolah mengalami kenaikan 1, maka SDM tenaga pengajar akan meningkat sebesar 0,722 dengan asumsi kemampuan kepala sekolah dan perilaku kepala sekolah nilainya tetap.

Hasil uji hipotesis  $t_{hitung} -0,530 < t_{tabel} 2,007$  artinya, kemampuan kepala sekolah tidak ada berpengaruh signifikan dengan SDM tenaga pengajar. Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak,  $t_{hitung} -0,258 < t_{tabel} 2,007$  artinya, perilaku kepala sekolah tidak ada berpengaruh dengan SDM tenaga pengajar. Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak,  $t_{hitung} 2,539 > t_{tabel} 2,007$  artinya, ada perhatian kepala sekolah berpengaruh signifikan dengan SDM tenaga pengajar. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $6,841 > 2,79$ ) dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ . Maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Artinya, kemampuan kepala sekolah, perilaku kepala sekolah, perhatian kepala sekolah secara simulatan mempunyai pengaruh signifikan dengan SDM tenaga pengajar.

Uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,245 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pada variabel kemampuan kepala sekolah (X1), perilaku kepala sekolah (X2), dan perhatian kepala sekolah (X3) dengan SDM tenaga pengajar (Y) sebesar 0,245 atau 24,5% sedangkan sisanya sebesar 75,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan pada kemampuan kepala sekolah dalam meningkatkan SDM tenaga pengajar di SMPN 6 Padang. Dimana tingkat signifikan lebih besar dari pada alpha ( $0,599 > 0,05$ ) sedangkan uji  $t_{hitung}$  lebih kecil dari uji  $t_{tabel}$  ( $-0,530 < 2,007$ ).

- Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti dapat disimpulkan bahwa kemampuan kepala sekolah (X1) tidak ada berpengaruh signifikan dalam meningkatkan SDM tenaga pengajar (Y).
2. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan pada perilaku kepala sekolah dalam meningkatkan SDM tenaga pengajar di SMPN 6 Padang. Dimana tingkat signifikan lebih besar dari pada alpha ( $0,978 > 0,05$ ) sedangkan uji  $t_{hitung}$  lebih kecil dari uji  $t_{tabel}$  ( $-0,258 < 2,007$ ). Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak yang berarti dapat disimpulkan bahwa perilaku kepala sekolah (X2) tidak ada berpengaruh signifikan dalam meningkatkan SDM tenaga pengajar (Y).
  3. Terdapat pengaruh yang signifikan pada perhatian kepala sekolah dalam meningkatkan SDM tenaga pengajar di SMPN 6 Padang. Dimana tingkat signifikan lebih kecil dari pada alpha ( $0,014 < 0,05$ ) sedangkan uji  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,539 > 2,007$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang berarti dapat disimpulkan bahwa perhatian kepala sekolah (X3) berpengaruh signifikan dalam meningkatkan SDM tenaga pengajar (Y).
  4. Terdapat pengaruh yang signifikan pada kemampuan kepala sekolah, perilaku kepala sekolah, dan perhatian kepala sekolah dalam meningkatkan SDM tenaga pengajar di SMPN 6 Padang. Dimana tingkat signifikan lebih kecil dari pada alpha ( $0,001 < 0,05$ ) sedangkan uji  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  ( $6,841 > 2,79$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima yang berarti dapat disimpulkan bahwa kemampuan kepala sekolah (X1), perilaku kepala sekolah (X2), dan perhatian kepala sekolah (X3) berpengaruh signifikan dalam meningkatkan SDM tenaga pengajar (Y). Secara simultan kemampuan kepala sekolah, perilaku kepala sekolah, perhatian kepala sekolah berpengaruh secara bersama-sama dengan SDM tenaga pengajar.

**DAFTAR PUSTAKA****A. Buku-buku**

- Alma Buchari, 2009, *Guru Profesional Menguasai dan Terampil Mengajar*, Bandung: Alfabeta
- E. Mulyasa, 2003, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- E. Mulyasa, 2012, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung, Rosdakarya
- Hendyat Suetopo dan Wasty Suemanto, 1984, *Kepemimpinan Supervisi Pendidikan*, Malang, Bina Aksara
- Kartini Kartono, 2011, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara. Anwar, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Riduwan, 2011, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, 2012, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Rivai Veithzal, 2013, *Pemimpinan dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rusdiana, 2015, *Pengelolaan Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia
- Sardiman, 2005, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta, Grafindo Persada
- Suharsimi Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Soebagio, 2000, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: PT. Ardadizya Jaya
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Susilo Martoyo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE
- Sutikno, 2014, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin yang di idolakan*, Lombok: Holistica Lombok
- Wibowo, 2012, *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*, Yogyakarta: Gava Media
- Widodo, 2017, *Metodologi Penelitian Pupuler dan Praktis*, Jakarta: Rajawali Pers
- Zamroni, 2001, *Paradigma Pendidikan Masa Depan*, Yogyakarta, Graha Ilmu

## B. Internet

Pengertian Sumber Daya Manusia dan Manajemen SDM <<http://jojonomic.com/> pengertian sumber daya manusia dan manajemen> ( accessed 29 November 2019 )

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Hasil belajar <<http://www.asikbelajar.com> faktor yang mempengaruhi guru> (accessed 15 Februari 2020)

Pengertian Guru: Definisi, Tugas, dan Peran Guru dalam Pendidikan <<http://www.maxmanroe.com/> tugas dan tanggung jawab seorang guru> (accessed 5 Desember 2019)

Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) <<http://www.padamu.net/> sumber daya manusia-padamu negeri> (accessed 29 November 2019)

Inilah Empat Faktor Penyebab Kegagalan atau Para Pemimpin <<http://www.shiftindonesia.com> faktor keberhasilan atau kegagalan kepemimpinan> (accessed 15 Februari 2020)

## C. Undang-Undang

Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 Bab 2 Pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional

## D. Skripsi

Ermi Nurfitriah, 2017, “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru di MTS Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung*”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung

Mulia, R. A. (2019). Influence Of Public Policy, Participation Of Community And Education Level To Public Welfare In Padang Pariaman District. *Jurnal EL-RIYASAH*, 10(1), 37-56.

Mulia, R. A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat). *Jurnal EL-RIYASAH*, 9(1), 7-21.

Mulia, R. A. (2019). PERANAN PROGRAM KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH BAITUL MAAL WAT TAMWIL (KJKS BMT) DALAM PEMBERDAYAAN PELAKU USAHA MIKRO KECIL MENENGAH DI KOTA PADANG. *Ensiklopedia Sosial Review*, 1(3).

Mulia, R. A., & Saputra, N. (2020). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESEJAHTERAAN MASYARAKAT KOTA PADANG. *Jurnal EL-RIYASAH*, 11(1), 67-83.

Mutmainah, 2016, “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalitas Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Tepus*”. Skripsi Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Sosial Review*, 2(1).
- Saputra, N. (2020). The Effect Of Organizational Support On Work Satisfaction In Regional Secretariat Employees In Pariaman District. *Ensiklopedia Sosial Review*, 2(1).