

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PENJAS

Oleh
Mohamad Arsi Guna Praja Ramdani
82351112029

Abstrak

Inti masalah dalam penelitian ini adalah “Seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru Penjas?”. Tujuannya untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru Penjas. Hipotesis yang diajukan (1) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Penjas, (2) Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Penjas, dan (3) Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Penjas. Metode penelitian adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sampel diambil dari seluruh populasi yang ada karena jumlahnya kurang dari 100 yaitu berjumlah 47 responden. Instrumen berupa angket dengan Skala Likert, teknik analisis yang digunakan adalah Korelasi Pearson Product Moment. Hasil penelitian ditemukan bahwa pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru Penjas sebesar 79,57% sedangkan sisanya 20,43% ditentukan oleh variabel lain.

Kata kunci : *kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, kinerja guru penjas.*

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan yang mempunyai posisi strategis. Sardiman (2005:125) mengemukakan, “Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan.” Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar, dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan.

Tugas pokok guru diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk

kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat, maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya. Oleh karena itu perlu dukungan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Kinerja Guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, iklim sekolah, guru, karyawan, maupun anak didik. Pidarta (1995) dalam Saerozi (2005:2) mengemukakan, “ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: 1) Kepemimpinan kepala sekolah, 2) Iklim sekolah, 3) Harapan-harapan, dan 4) Kepercayaan personalia sekolah.” Dengan demikian nampaklah bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru.

Dari uraian di atas, penelitian ini ditujukan untuk memperoleh informasi tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru Penjas. Kinerja Guru Penjas

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Mangkunegara (2004:67) mendefinisikan bahwa, “kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2005), “penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.” Berdasarkan pengertian tentang kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan pegawai yang bersangkutan.

Seorang guru berada pada posisi penting dalam mempengaruhi pelaksanaan pembelajaran siswanya, tidak mengherankan apabila semua pihak baik dari pemerintah, orang tua siswa, dan masyarakat umum sangat memperhatikan terhadap mutu pendidikan yang harus mengarah pada kemampuan seorang guru dalam bidang pembelajaran.

Penjas atau pendidikan jasmani merupakan salah satu bagian dari pendidikan secara keseluruhan yang ada di sekolah. Nadisah (1992:15) mengemukakan bahwa “pendidikan jasmani adalah bagian dari pendidikan (secara umum) yang berlangsung melalui aktifitas yang melibatkan mekanisme gerak tubuh manusia dan menghasilkan pola-pola perilaku individu yang bersangkutan.” Menurut Lutan dan Sumardianto (2000:20), “pendidikan jasmani adalah bagian integral dari pendidikan melalui aktifitas jasmani yang bertujuan untuk meningkatkan individu secara organik, neuromuskular, intelektual dan emosional.”

Menurut uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Pendidikan Jasmani merupakan media untuk mendorong perkembangan keterampilan motorik kemampuan fisik, pengetahuan, penalaran, penghayatan nilai (sikap, mental, emosional, spiritual, sosial) dan pembiasaan pola hidup sehat yang bermuara untuk merangsang pertumbuhan serta perkembangan yang seimbang dalam rangka sistem pendidikan nasional.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Soetopo dan Soemanto (1984:1), “Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu yaitu tujuan bersama.” Sedangkan menurut Thoah (2004:264), “Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok.” Dari berbagai pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk bekerjasama mencapai suatu tujuan kelompok.

Agar proses pengembangan para personalia pendidikan berjalan dengan baik, antara lain dibutuhkan kepemimpinan yang efektif. Ialah suatu kepemimpinan yang menghargai usaha para bawahan, yang memperlakukan mereka sesuai dengan bakat, kemampuan, dan minat masing-masing individu, yang memberi dorongan untuk berkembang dan mengarahkan diri ke arah tercapainya tujuan lembaga pendidikan.

Menurut Pidarta (1988:173), “Pemimpin yang efektif ialah pemimpin yang tinggi dalam kedua dimensi kepemimpinan. Begitu pula pemimpin yang memiliki performan tinggi dalam perencanaan dan fungsi-fungsi manajemen adalah tinggi pula dalam kedua dimensi kepemimpinan.” Dua dimensi kepemimpinan tersebut adalah: (1) Kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas; dan (2) Kepemimpinan yang berorientasi kepada antar hubungan manusia.

Oleh sebab itu kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mengintegrasikan orientasi tugas dengan orientasi antar hubungan manusia. Dengan mengintegrasikan dan meningkatkan keduanya kepemimpinan akan menjadi efektif, yaitu mampu mencapai tujuan organisasi tepat pada waktunya. Sebab kepemimpinan yang efektif dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dengan baik termasuk melaksanakan perencanaan dengan baik pula. Kepemimpinan yang efektif selalu memanfaatkan kerja sama dengan bawahan untuk mencapai cita-cita organisasi. Dengan cara seperti itu pemimpin akan banyak mendapat bantuan pikiran, semangat, dan tenaga dari bawahan yang akan menimbulkan semangat bersama dan rasa persatuan, sehingga

akan memudahkan proses pendelegasian dan pemecahan masalah yang semuanya memajukan perencanaan pendidikan.

Iklim Organisasi

Sekolah merupakan organisasi atau wadah untuk bekerja sama dalam upaya melakukan pekerjaan berkaitan dengan aktivitas pendidikan. Organisasi merupakan suatu wahana yang teratur dari kelompok orang, masing-masing membawa maksud sendiri dalam rangka mencari tujuan tertentu dari kelompok orang, masing-masing membawa maksud sendiri dalam rangka mencari tujuan tertentu. Heresy dan Blanchard (1998:9), menemukan bahwa, “organisasi merupakan sistem sosial terdiri dari subsistem manusia, subsistem teknologi, subsistem administrasi dan subsistem informasi.” Subsistem yang paling penting dalam organisasi adalah subsistem manusia, manusialah sebenarnya yang akan menentukan tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, manusia yang bekerja pada organisasi perlu dipelihara dan diberikan stimulus dan fasilitas yang dapat meningkatkan gairah kerjanya.

Iklim organisasi apabila dikaitkan dengan guru-guru dalam bekerja sama melaksanakan kondisi lingkungan organisasi sekolah dimana guru-guru melaksanakan tugasnya. Hoy dan Miskel (2001:430) menambahkan bahwa, “lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti lingkungan fisik pekerjaan dan hubungan keurang serasi antara seseorang guru dengan guru lainnya ikut menyebabkan kinerja akan buruk.”

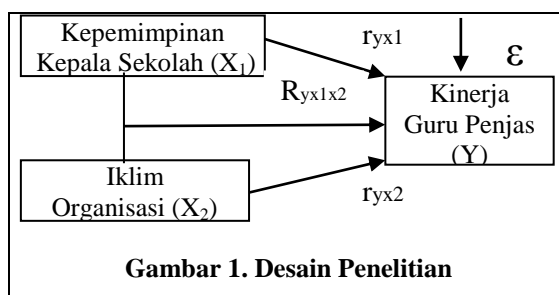
Dengan demikian, iklim organisasi sekolah dapat didefinisikan sebagai suasana lingkungan sekolah, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial pekerjaan yang dapat dirasakan oleh orang-orang yang terlibat didalam proses pembelajaran, langsung atau tidak langsung yang tercipta akibat kondisi kultural organisasi sekolah tersebut.

METODE

Metode penelitian adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2013 s/d bulan Maret 2013 bertempat di wilayah kerja PUSBINDIK (Pusat Pembinaan dan Pendidikan) TK/SD Kecamatan Cibinong Kabupaten Cianjur. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala

sekolah (X₁), Iklim Organisasi (X₂) dan kinerja guru Penjas (Y). Yang menjadi subjek penelitian ini adalah semua Guru Penjas SDN se-Kecamatan Cibinong Kabupaten Cianjur, baik PNS maupun non PNS. Sampel diambil dari seluruh populasi yang ada karena jumlahnya kurang dari 100 yaitu berjumlah 47 responden. Instrumen berupa angket dengan Skala Likert, teknik analisis yang digunakan adalah *Korelasi Pearson Product Moment*.

Desain penelitian menggambarkan hubungan dan pengaruh antar variabel penelitian, diuraikan seperti gambar berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *pearson product moment* dan korelasi ganda. Analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap Y. Rumus analisis korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) adalah sebagai berikut:

$$r_b = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x) \cdot (\Sigma y)}{\sqrt{\{n \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \cdot \{n \cdot \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga (-1 ≤ r ≤ 1). Apabila nilai r = -1 artinya korelasinya negatif sempurna; r = 0 artinya tidak ada korelasi; dan r = 1 berarti korelasinya sangat kuat. Analisis lanjut digunakan teknik korelasi dan regresi baik sederhana maupun ganda. Kemudahan dalam perhitungan digunakan jasa komputer berupa *software* dengan program *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) Windows Version 17*.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Penjas

Berdasarkan temuan penelitian bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Penjas sebesar

0,880 yang tergolong sangat tinggi dan memberikan sumbangan sebesar 77,44%. Artinya tinggi rendahnya Kinerja Guru Penjas dipengaruhi oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan Kinerja Guru Penjas, maka Guru Penjas yang bersangkutan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi baik secara eksternal maupun internal. Begitu pula pihak-pihak yang terkait dalam mempertanggungjawabkan pelaksanaan pendidikan di bidangnya masing-masing, yaitu diantaranya adalah guru-guru yang lainnya.

Sebagai guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya harus mampu memotivasi dirinya secara maksimal sehingga akan memiliki dorongan untuk mengoptimalkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Apabila tujuan pendidikan ingin tercapai dengan baik maka upaya yang mengarah terhadap tujuan harus selalu dioptimalkan. Salah satu upaya tersebut dalam konteks organisasi pendidikan adalah dengan memperhatikan dan menindaklanjuti hal-hal yang sangat berpengaruh terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah, misalnya Kepala Sekolah memperlakukan guru-guru secara adil dan bijaksana dalam pemberian gaji atau tunjangan lainnya, pemberian fasilitas kerja, dan termasuk di dalamnya menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman. Kepemimpinan Kepala Sekolah bisa dipengaruhi dari dalam dan luar. Misalnya dorongan dari luar oleh pimpinan untuk maju dalam kinerjanya. Karena dasar utama dalam pelaksanaan motivasi oleh seorang pemimpin adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi yang memandang manusia sebagai faktor penentu keberhasilan yang berarti pula menuntut adanya perhatian serius pada semua permasalahan kebutuhan.

Seorang pemimpin yang berhasil dalam melaksanakan fungsi motivasi adalah pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk merealisasikan adanya sinkronisasi antara tujuan pribadi para anggotanya dengan tujuan organisasi itu sendiri. Dengan demikian pimpinan merasa penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan anggotanya (guru-guru) yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan proses belajar mengajar, penelitian dan penganbodian masyarakat.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru Penjas

Setelah dilakukan pengujian, dan hasilnya bahwa hipotesis kedua diterima. Artinya berdasarkan penyebaran angker yang dilakukan bahwa secara signifikan membuktikan ada pengaruh positif Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru Penjas dengan tingkat kekuatan pengaruh sebesar 0,737.

Iklim organisasi apabila dikaitkan dengan guru-guru dalam bekerja sama melaksanakan kondisi lingkungan organisasi sekolah dimana guru-guru melaksanakan tugasnya. Hoy dan Miskel (2001:430) menambahkan bahwa, "lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti lingkungan fisik pekerjaan dan hubungan keurang serasi antara seseorang guru dengan guru lainnya ikut menyebabkan kinerja akan buruk."

Berdasarkan analisis data, Iklim Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan dan memberikan sumbangan sebesar 54,32% terhadap Kinerja Guru Penjas. Hal ini memberikan gambaran bahwa Iklim Organisasi yang tercipta dalam penyelenggaraan pendidikan di wilayah kerja PUSDINDIK TK/SD Kecamatan Cibinong sudah kondusif, namun masih kurang efektif dalam penyelenggaraan kegiatan pembinaan anggota-anggotanya khususnya guru-guru penjas. Penyelenggaraan pembinaan dilakukan dengan pendekatan Iklim Organisasi yang diwarnai oleh kultur pembinaan, profesional layanan, dan asas demokratis serta nilai perbuatan tindakan yang tepat dan cepat dalam mengantisipasi perkembangan.

Berkaitan dengan temuan penelitian ini sebaiknya perubahan Iklim Organisasi dilakukan dengan meningkatkan Kinerja Anggota Organisasi (Guru-guru), karena Iklim Organisasi tidak terlepas dari tempat iklim itu dibentuk. Artinya pada setiap Iklim Organisasi selalu memiliki warna masing-masing. Apabila akan dilakukan perubahan terhadap Iklim Organisasi menurut Miller bahwa ada lima pendekatan, yaitu (1) Kemampuan mengidentifikasi norma-norma di dalam organisasi yang sedang berlaku, (2) Perumusan tujuan perubahan iklim organisasi yang jelas, (3) Memperkenalkan norma baru kepada seluruh anggota organisasi termasuk para pemimpin, (4) Mengidentifikasi perbedaan dan masalah yang muncul sebagai akibat dari adanya norma baru, dan (5) Mengatasi atau

memecahkan masalah akibat adanya perbedaan norma-norma baru.

Hasil penelitian ini memberikan penjelasan yang amat penting dalam upaya meningkatkan Kinerja Guru Penjas. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjawab hipotesis yang diajukan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru Penjas.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru Penjas

Secara simultan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru Penjas sebesar 79,57%. Sisanya yaitu 20,43% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain. Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat bahwa seorang guru berada pada posisi penting dalam mempengaruhi pelaksanaan pembelajaran siswanya, tidak mengherankan apabila semua pihak baik dari pemerintah, orang tua siswa, dan masyarakat umum sangat memperhatikan terhadap mutu pendidikan yang harus mengarah pada kemampuan seorang guru dalam bidang pembelajaran.

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Menurut Sulistyorini, (2001) dalam Muhlisin (2012:27) mengatakan bahwa, "Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal." Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan tehnik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Danim (2002) dalam Muhlisin (2012:29) menjelaskan bahwa, "Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: (1). Guru

sebagai pengajar, (2). Guru sebagai pembimbing dan (3). Guru sebagai administrator kelas."

Kinerja Guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, iklim sekolah, guru, karyawan, maupun anak didik. Dalam prakteknya, kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor sebagaimana diungkapkan Indrawijaya (1988) dalam Riduwan (2012:309) antara lain yaitu: Tersedianya peralatan yang cukup, adanya informasi yang baik, terjadinya komunikasi yang baik, kepemimpinan, penghasilan yang mencukupi, pekerjaan yang menantang untuk berkembang, serta adanya rasa aman dan tenang (lingkungan) dalam bekerja.

Sejalan dengan temuan tersebut, didukung pula oleh Bob Powers (Arrizal:2001) menyatakan bidang-bidang yang menjadi tanggung jawab guru adalah: (a) Mempersiapkan pengajaran. Bidang ini mencakup seluruh kegiatan yang harus dilaksanakan seorang guru sebelum memberikan atau menyampaikan materi pengajaran, meninjau kembali materi pengajaran, mengembangkan batas-batas pelatihan atau perencanaan, memastikan bahwasanya seluruh bahan-bahan, alat bantu latihan, dan ruang kelas telah dipersiapkan, mempersiapkan daftar nilai untuk menentukan tingkatan keterampilan dan pengetahuan peserta latihan dan lain-lain; (b) Melaksanakan pengajaran. Tanggung jawab ini meliputi pemberian partisipasi yang besar, dengan menggunakan landasan keterampilan, pemahaman materi dan urutan pengajaran, pelaksanaan teknik-teknik pertanyaan yang efektif dan menggunakan alat bantu latihan dalam rangka peningkatan proses belajar; dan (c) Menilai hasil-hasil pengajaran tersebut. Tanggung jawab ini meliputi penilaian prestasi peserta secara objektif, mengumpulkan data materi pengajaran dan bahan-bahan serta memperkirakan Kinerja Guru Penjas itu sendiri.

Besarnya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Guru Penjas (Y) dan jawaban terhadap hipotesis penelitian yang diajukan tersebut diringkas dalam tabel 4.21 berikut ini:

Tabel 1. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien (r)	Nilai Sig	Nilai F	Hasil Pengujian	Koefisien Determinan (sumbangan $KP=r^2 \times 100\%$ (pengaruh))	Koefisien Variabel Lain (Sisa)
X ₁ terhadap Y	0,880	0,000	-	Signifikan	77,44%	-
X ₂ terhadap Y	0,737	0,000	-	Signifikan	54,32%	-
X ₁ dan X ₂ terhadap Y	0,892	-	85,274	Signifikan	79,57%	20,43%

Keterangan: Nilai sig hitung lebih kecil dari nilai sig 0,05

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru Penjas, dapat diambil beberapa kesimpulannya, adalah secara bersama-sama Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi secara signifikan akan mempengaruhi Kinerja Guru Penjas, dengan demikian pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru Penjas sangat berarti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arrizal. (2001). *Pemimpin Gaya Kepemimpinan Transaksional Mencapai Sukses Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Kajian Bisnis. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha. No. 22 Januari-April.
- Hasibuan, H. Malayu S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (2001). *Education Administration: Theory, Research, and Practice* (6th ed., international edition). Singapore: Mc Graw-Hill Co.
- Lutan, R. (1999). *Sosiologi Olahraga*. Bandung: FPOK UPI.
- Mangkunegara, A. Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhlisin. (2012). *Profesionalisme Kerja Guru Menyongsong Masa Depan*.

- Pidarta. (1997). *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. Jakarta: PT. Bina Rineka Cipta.
- Riduwan. (2012). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sardiman. (2005). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Soetopo, Hendiyat dan Wasty Soemanto. (1984). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Thoha, Miftah. (2004). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

RIWAYAT PENULIS

Mohamad Arsi Guna Praja Ramdani lahir di Sungaiduri, 06 Agustus 1985. Bekerja sebagai Guru Penjas di SDN Cikangkareng 2 Kec. Cibirong Kab. Cianjur.