

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN
DENGAN KINERJA
(Studi pada Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Duren Sawit,
Jakarta Timur)**

Eka Febriantini*

***Abstract:** The research aims to know about: (1) the correlation of self-efficacy with job performance; (2) the correlation of decision making with job performance; (3) the correlation of both self-efficacy and decision making with job performance. The research was done in state elementary school in Kecamatan Duren Sawit, East Jakarta. The method of this research is quantitative description approach. The purpose of using this method was to analyze the correlation between two or more variable through hypotheses test and also to research social phenomena in real situation. The results of the research are answering the hypotheses: (1) There's a positive correlation of self-efficacy with job performance; (2) There's a positive correlation of decision making with job performanc; (3) There's a significance correlation of both self-efficacy and decision making with job performance. From the research result, it can be concluded that if self-efficacy of State Elementary School's Principal increases, job performance will also increase. The same thing also happens to decision making. Therefore, the Principals' self-efficacy and decision making ought to be improved in order to attain higher job performance. Finally, self-efficacy and decision making can simultaneously improve job performance. If they are applied, the Principal can attain better job performance.*

***Keywords:** Self-Efficacy, Decision Making and Job Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan diyakini sebagai salah satu program yang dapat menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Oleh sebab itu, pembangunan pendidikan perlu mendapat perhatian khusus dalam rangka mencetak SDM Indonesia yang berkualitas sehingga mampu bersaing di dunia global. Salah satu sarana penunjang dalam pembangunan pendidikan Indonesia adalah sekolah. Dari lembaga inilah, pembangunan pendidikan Indonesia dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan demi mencetak SDM Indonesia yang berkualitas.

Agar dapat melaksanakan perannya dengan baik, sekolah harus ditangani oleh seorang Kepala Sekolah yang kompeten. Wakil Menteri Pendidikan Nasional, Fasli Jalal, mengemukakan bahwa seorang Kepala Sekolah harus mampu menjadikan sekolah sebagai suatu manajemen pengembangan ilmu, moral, potensi, bakat dan minat anak. Pernyataan ini menandakan besarnya tanggungjawab yang diemban oleh seorang Kepala Sekolah dalam rangka mencetak SDM yang berkualitas. Kepala Sekolah bukan hanya memimpin namun juga memiliki beberapa peran lainnya.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 162/U/2003, terdapat 7 peran yang harus dijalankan oleh seorang Kepala Sekolah yaitu (1) Pemimpin, (2) Manajer, (3) Pendidik, (4) Administrator, (5) Wirausahawan, (6) Pencipta iklim kerja dan (7) Penyelia. Ketujuh peran tersebut dapat dijalankan bila Kepala Sekolah memiliki lima dimensi kompetensi yaitu: Kepribadian, Manajerial, Kewirausahaan, Supervisi dan Sosial sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Kedua peraturan tersebut menandakan bahwa

* Guru di LBPP LIA Pramuka

untuk menjadi seorang Kepala Sekolah dibutuhkan individu-individu yang kompeten dan profesional.

Namun keadaan di lapangan berkata lain. Menurut Fasli Jalal, pemilihan Kepala Sekolah, masih banyak diintervensi oleh Bupati dan dinas setempat. Idealnya, seorang Kepala Sekolah dipilih dari guru yang berkompotensi tinggi dan telah mendapat pelatihan selama 3 bulan sebelum pengangkatan. Pemilihan yang tidak sesuai peraturan inilah yang pada akhirnya menyebabkan Kepala Sekolah tidak kompeten dan profesional. Kinerja mereka pun tidak sesuai dengan harapan. Kesenjangan antara kinerja Kepala Sekolah dengan target, sasaran, indikator atau kriteria yang diharapkan akan menghasilkan distorsi yang dapat menghambat kelancaran proses pembangunan pendidikan.

Pembahasan mengenai kinerja Kepala Sekolah selalu mendapat tempat di kalangan pemerhati pendidikan. Sebagai contoh, di tahun 2008, LPMP D.I Yogyakarta melakukan kajian mengenai kinerja Kepala Sekolah. Dalam kajian tersebut, kinerja Kepala Sekolah diposisikan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya mutu dan relevansi pendidikan. Dapat dikatakan bahwa Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan sehingga upaya-upaya strategis peningkatan mutu pendidikan perlu dilakukan.

Kajian LPMP DI.Yogyakarta juga mengemukakan upaya-upaya yang dapat dilakukan Kepala Sekolah guna memperbaiki kinerjanya. *Pertama*, memahami peran, fungsi dan tugas Kepala Sekolah (EMASLIM) agar mampu mengelola sekolah secara efisien dan efektif. *Kedua*, menyesuaikan kurikulum dengan 4 pilar pendidikan (*Learning to know, Learning to do, Learning to live together dan Learning to be*). *Ketiga*, mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. *Keempat*, memiliki kreativitas dan inovasi dalam memajukan sekolah.

Dalam skala nasional, pemerintah pun telah melakukan langkah-langkah konkrit demi meningkatkan kinerja Kepala Sekolah. Dalam Program Kerja 100 Hari Kementerian Pendidikan Nasional Masa Kerja 2009-2014, terdapat program “Penguatan Kemampuan Kepala dan Pengawas Sekolah” yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja Kepala Sekolah. Program ini menargetkan 30.000 Kepala/ Pengawas Sekolah mendapatkan pelatihan khusus dari Kementerian Pendidikan Nasional. Sekitar 1.291 *trainer* yang terdiri atas 499 *master trainer* bersertifikasi, 312 *trainer* dengan kompetensi khusus dan 480 *trainer* nasional untuk *lesson study* dipersiapkan demi mencapai target tersebut.

Program “Penguatan Kemampuan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah” didasari oleh banyaknya hasil kajian yang mendukung bahwa kualitas sekolah erat kaitannya dengan kepemimpinan Kepala Sekolah. Artinya, peningkatan kualitas sekolah harus dimulai dengan pembenahan kinerja Kepala Sekolah. Demi kesuksesan program ini, Direktorat Tenaga Kependidikan bekerjasama dengan *British Council, National Institute of Education (NIE) Singapura, dan Educational Testing Service Amerika*.

Dengan NIE Singapura sendiri, Kementerian Pendidikan Nasional telah menjalin kerjasama di bidang manajemen kependidikan dan pelatihan kepemimpinan sejak tahun 2007. Pada bulan Juni 2009, Kementerian Pendidikan Nasional mengirimkan 120 kepala

sekolah, pengawas, dan widyaiswara ke NIE Singapura. Usai mengikuti pelatihan, mereka akan melatih 900 orang di tingkat provinsi. Selanjutnya, pelatih di tingkat provinsi akan melatih 27.000 Kepala Sekolah di seluruh Indonesia. Program ini

diharapkan dapat meningkatkan kompetensi Kepala Sekolah sesuai Permendiknas No.13/2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

Upaya-upaya diatas, menunjukkan betapa kinerja Kepala Sekolah mendapat perhatian penting dalam rangka mencetak SDM yang berkualitas. Penulis merasa tertarik untuk berkontribusi dalam pembangunan pendidikan di Indonesia. Oleh sebab itu, penulis meneliti faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja Kepala Sekolah di Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur, sebagai wujud kontribusi dan perhatian penulis terhadap peningkatan mutu pendidikan di lingkungan sekitarnya.

Efikasi diri. Konstruk tentang efikasi diri pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura dalam Luthans (2008:202) : *Self efficacy is personal judgement or belief of how well one can execute courses of action required to deal with prospective situations.* (Efikasi diri adalah penilaian pribadi atau keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menghadapi situasi mendatang). Merujuk dari konstruk awal Bandura, selanjutnya Luthans dan Stajkovic (2008:202) menyatakan: *Self-efficacy refers to an individual's conviction (or confidence) about his or her abilities to mobilize the motivation, cognitive resources dan courses of action needed to succesfully execute a specific task within a given context.* (Efikasi diri merujuk kepada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan serangkaian tindakan yang diperlukan agar berhasil menyelesaikan tugas yang spesifik dalam konteks tertentu).

Definisi yang lebih khusus dikemukakan oleh Ivancevich dkk (2008:78) yang menyatakan: *Self-efficacy relates to personal beliefs regarding competencies and abilities. Specifically, it refers to one's belief in one's ability to succesfully complete a task. Individuals with a high degree of self-efficacy firmly believe in their performance capabilities.* (Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan diri atas kompetensi dan kemampuan yang dimiliki. Secara spesifik, efikasi diri merujuk kepada keyakinan individu atas kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dengan sukses. Individu dengan efikasi diri yang tinggi diyakini berpengaruh terhadap kinerjanya). Dan terakhir, Moorhead dan Griffin (2010:65) menyatakan: *A person's self-efficacy is that person's belief about his or her capabilities to perform a task.* (Efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kapabilitas yang dimilikinya dalam mengerjakan tugas).

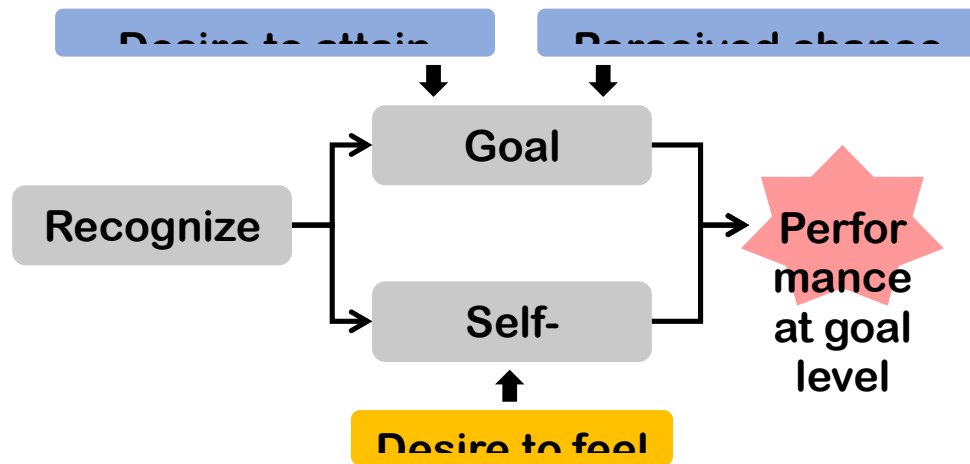
Slocum dan Hellriegel (2007:383) sepakat bahwa seseorang dengan efikasi diri tinggi percaya bahwa (1) dia memiliki kemampuan yang dibutuhkan, (2) dia mampu memberikan usaha yang dibutuhkan, dan (3) tidak ada faktor luar yang dapat menghalanginya untuk bekerja maksimal. Kepercayaan diri ini tentu saja akan membantunya mencapai kesuksesan karena kesiapannya untuk bersaing dan mengerjakan tugas dengan segala resikonya.

Moorhead dan Griffin (2010:142) mengemukakan bahwa kebanggaan atau kekecewaan dipengaruhi oleh efikasi diri yaitu tingkat dimana individu merasa masih mampu mencapai tujuan walaupun pernah mengalami kegagalan di masa lampau.

Pernyataan ini menunjukkan bahwa efikasi diri membuat individu yakin akan berhasil serta siap menerima tantangan dan resiko dalam menjalankan tugas walaupun pernah mengalami kegagalan.

Efikasi diri ternyata dapat meningkatkan kinerjanya. Merujuk kepada *The Goal Setting Process* milik Locke, duo Greenberg dan Baron (2008:258) berpendapat bahwa saat seseorang dihadapkan dengan tantangan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, terbentuklah komitmen dan efikasi diri. Komitmen itu sendiri berasal dari penilaian

individu mengenai seberapa besar hasrat untuk mencapai tujuan dan kesempatan yang ada untuk mencapai tujuan, sementara efikasi diri berasal dari hasrat untuk memiliki kompetensi. Bila komitmen terhadap tujuan dan efikasi diri meningkat, individu akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan.



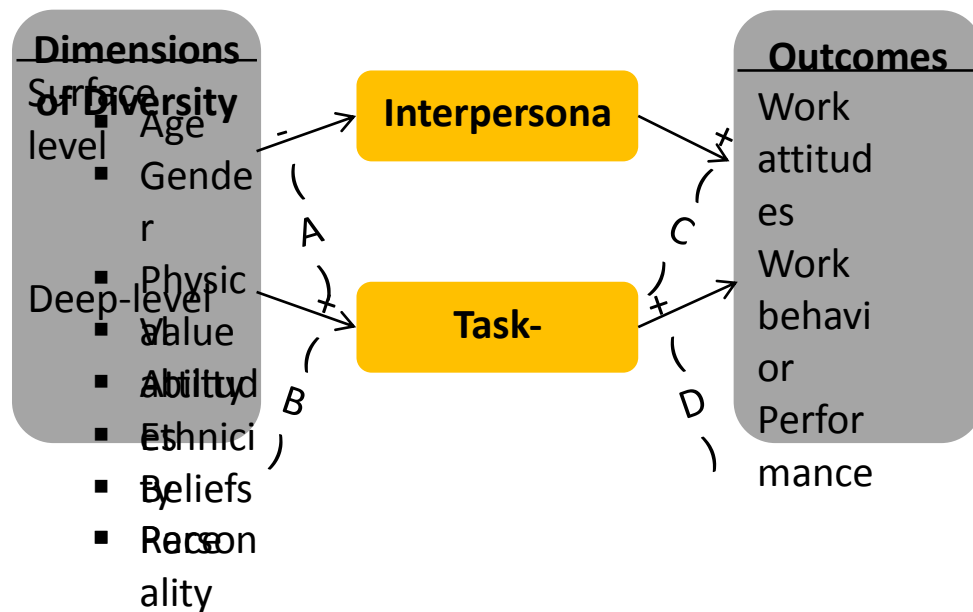
Gambar 1. The Goal-Setting Process

Sumber: Jerald Greenberg dan Robert A Baron, *Behavior in Organizations* (New Jersey: Pearson Education, Inc., 2008), h.258

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka sintesis efikasi diri adalah kepercayaan diri seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan indikator (1) Kepercayaan diri akan kemampuan dalam bekerja, (2) Kepercayaan diri untuk berhasil, (3) Kepercayaan diri untuk bersaing, (4) Kepercayaan diri untuk mengatasi rintangan, (5) Kepercayaan diri untuk menerima tantangan dan (6) Kepercayaan diri untuk menanggung resiko.

Pengambilan Keputusan. Greenberg dan Baron (2008:380) menyatakan: *Decision making may be defined as the process of making choices from among several alternatives.* (Pengambilan keputusan merupakan proses menentukan pilihan dari beberapa alternatif). Kreitner dan Kinicki (2008:336) memberikan definisi serupa: *Decision making entails identifying and choosing alternative solutions that lead to a desired state of affairs.* (Pengambilan keputusan berarti mengidentifikasi dan memilih solusi alternatif demi mencapai keadaan yang diharapkan). Sementara itu, Robbins dan Judge (2009:181) menyatakan: *Decision making occurs as a reaction to a problem. That is, there is a discrepancy between some current state of affairs and some desired state, requiring the consideration of alternative courses of action.* (Pengambilan keputusan terjadi sebagai reaksi dari sebuah masalah yaitu ketidaksesuaian antara keadaan sebenarnya dengan keadaan yang diharapkan sehingga dibutuhkan pertimbangan sejumlah alternatif tindakan).

Kreitner dan Kinicki (2008:54) menyatakan bahwa pengambilan keputusan dapat dijadikan salah satu prediktor kinerja sebagaimana digambarkan berikut ini :



Gambar 2. A Process Model of Diversity

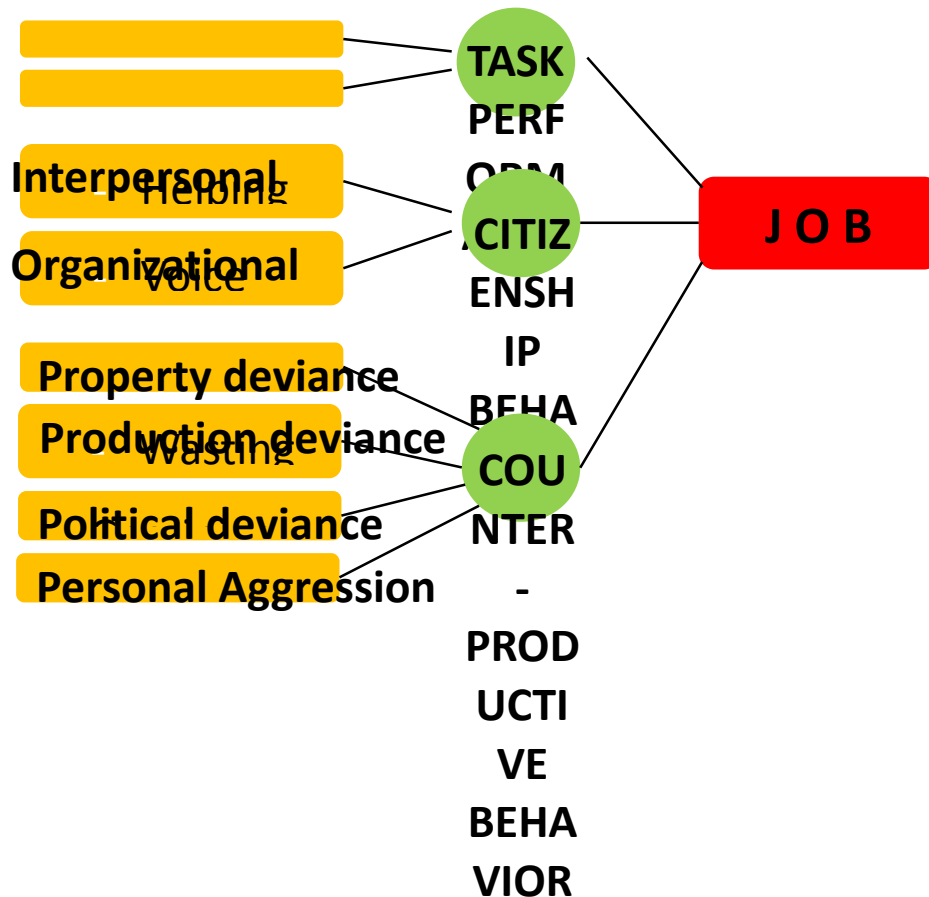
Sumber: Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior 8th Ed* (New York: Mc Graw Hill, 2008), h.54

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka sintesis pengambilan keputusan adalah sejumlah tindakan yang dilakukan seseorang untuk memilih solusi terbaik dari sejumlah alternatif solusi yang tersedia dalam rangka memecahkan suatu persoalan di organisasi dengan indikator (1) Identifikasi masalah, (2) Analisa alternatif solusi, (3) Pemilihan solusi terbaik dan (4) Implementasi keputusan.

Kinerja. Kinerja hadir dengan beragam definisi, mulai dari yang sederhana hingga yang kompleks. Quick dan Nelson (2009:195) menyatakan: *Performance is most often thought of as task accomplishment.* (Kinerja biasanya diartikan sebagai penyelesaian tugas). Selanjutnya ada Ivancevich dkk (2008:371) yang mengemukakan: *Job performance is the outcomes of jobs that relate to the purposes of the organization such as quality, efficiency, and other criteria of effectiveness.* (Kinerja adalah hasil-hasil kerja yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas lainnya).

Namun, Aguinis mempunyai pendapat yang berbeda mengenai definisi kinerja. Aguinis (2009:78) menyatakan *The definition of performance doesn't include the results of an employees behavior, but only the behaviors themselves. Performance is about behavior or what employees do, not about what employees produce or the outcomes of their work.* (Definisi kinerja tidak mencakup hasil dari perilaku karyawan, tetapi hanya perilaku-perilaku itu sendiri. Kinerja berhubungan dengan perilaku atau apa yang karyawan lakukan, bukan tentang apa yang mereka produksi atau hasil pekerjaan mereka).

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Colquitt, Lepine dan Wesson menggambarkan cara mengukur kinerja sebagaimana berikut ini:



Gambar 3. What Does It Mean to be a “Good Performer”

Sumber : Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson,
Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace
 (New York: Mc Graw-Hill, 2009), h.51

Berdasarkan analisis dari uraian teori-teori yang dikemukakan di atas, dapat disintetiskan bahwa kinerja adalah seperangkat nilai dari perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas demi pencapaian tujuan organisasi dengan indikator 1) Perilaku tugas yaitu rutin dan adaptif serta (2) Perilaku pendukung yaitu sifat suka menolong, kesopan santunan, jiwa sportif, keberanian berpendapat, dedikasi dan sikap menjaga nama baik.

METODE

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian bersifat verifikasi hipotesis menggunakan metode survei dengan pendekatan teknik korelasional. Penelitian dilaksanakan di Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur. Penelitian berlangsung pada tanggal 7 April 2010 s.d. 4 Juni 2010. Sampel dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur sebanyak 55 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kinerja

Dari hasil analisis korelasi sederhana antara efikasi diri dengan kinerja, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,56 ($r_{y1} = 0,56$). Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel efikasi diri dengan kinerja sebesar 0,31. Hal ini menggambarkan bahwa proporsi varians yang ada pada kinerja sebesar 31,1% dapat dijelaskan oleh varians yang ada pada efikasi diri. Selanjutnya pada pengujian korelasi parsial efikasi diri dengan kinerja dimana variabel pengambilan keputusan dikontrol, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,41 ($r_{y1.2} = 0,41$). Hasil ini menandakan bahwa walaupun variabel pengambilan keputusan dikontrol, hubungan antara efikasi diri dengan kinerja tetap positif. Dengan demikian efikasi diri merupakan variabel yang cukup stabil dalam meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Greenberg dan Baron yang mengulas *The Goal-Setting Process* milik Locke. Menurut Greenberg dan Baron (2008:257), ketika seseorang ditantang untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, terbentuklah komitmen dan efikasi diri. Bila komitmen terhadap tujuan dan efikasi diri meningkat, individu akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan. Pendapat senada dikemukakan pula oleh Luthans (2008:204) yang berpendapat bahwa profil individu berkinerja tinggi adalah individu berefikasi tinggi yang selalu (1) sungguh-sungguh menjalankan tugas, (2) memberikan usaha maksimal untuk menyelesaikan tugas, (3) pantang mundur menghadapi tantangan, (4) memiliki pemikiran dan perkataan yang positif dan (5) tahan terhadap stress serta kekalahan.

2. Hubungan antara Pengambilan Keputusan dengan Kinerja

Dari hasil analisis korelasi sederhana antara pengambilan keputusan dengan kinerja, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,57 ($r_{y2} = 0,57$). Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel pengambilan keputusan dengan kinerja sebesar 0,32. Hal ini menggambarkan bahwa proporsi varians yang ada pada kinerja sebesar 32,3% dapat dijelaskan oleh varians yang ada pada pengambilan keputusan. Selanjutnya pada pengujian korelasi parsial pengambilan keputusan dengan kinerja dimana variabel efikasi diri dikontrol, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,43 ($r_{y2.1} = 0,43$). Hasil ini menandakan bahwa walaupun variabel efikasi diri dikontrol, hubungan antara pengambilan keputusan dengan kinerja tetap positif. Dengan demikian pengambilan keputusan merupakan variabel yang cukup stabil dalam meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Kreitner dan Kinicki (2008:54) menyatakan bahwa pengambilan keputusan dapat dijadikan salah satu prediktor kinerja sebagaimana tergambar dalam diagram "*A Process Model of Diversity*". Berawal dari dimensi perbedaan yang terbagi atas *surface level* (umur, jenis kelamin, kemampuan fisik, etnis dan suku) dan *deep level* (nilai, sikap, keyakinan dan kepribadian). Perbedaan ini akan melebur kedalam 2 kelompok proses dalam organisasi yaitu (1) proses interpersonal dan dinamika kelompok, (2) proses relevan dengan tugas dan pengambilan keputusan. Akhirnya didapat hasil berupa sikap kerja, perilaku kerja dan kinerja.

3. Hubungan antara Efikasi Diri Dan Pengambilan Keputusan Secara Bersama-Sama Dengan Kinerja

Dari hasil analisis korelasi ganda antara efikasi diri dan pengambilan keputusan secara bersama-sama dengan kinerja, diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar 0,66 ($r_{y12} = 0,66$). Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel efikasi diri dan pengambilan keputusan secara bersama-sama dengan kinerja sebesar 0,43. Hal ini menggambarkan bahwa proporsi varians yang ada pada kinerja sebesar 43,8% dapat dijelaskan oleh varians yang ada pada efikasi diri dan pengambilan keputusan secara bersama-sama.

Hal ini sejalan dengan "*Model of Organizational Creativity and Innovation*" yang dikemukakan oleh Kinicki dan Kreitner (2008:361). Dalam model tersebut digambarkan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa karakteristik individu, diantaranya adalah efikasi diri, kemampuan untuk melihat masalah dengan cara baru, kemampuan

untuk melihat ide yang bernilai atau tidak serta kecenderungan berpikir dengan cara yang tidak biasa. Ketiga karakteristik terakhir, penulis kategorikan ke dalam variabel pengambilan keputusan. Jadi, terbukti bahwa efikasi diri bersama-sama dengan pengambilan keputusan memiliki korelasi dengan kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan. 1) Terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan kinerja. Hal ini menandakan bahwa kinerja akan meningkat jika efikasi diri ditingkatkan, 2) Terdapat hubungan positif antara pengambilan keputusan dengan kinerja. Hal ini menandakan bahwa kinerja akan meningkat jika pengambilan keputusan dioptimalkan, 3) Terdapat hubungan positif antara efikasi diri dan pengambilan keputusan secara bersama-sama dengan kinerja. Hal ini menandakan bahwa kinerja akan meningkat jika efikasi diri ditingkatkan dan pengambilan keputusan dioptimalkan.

Implikasi. (1) Secara praktis, hasil penelitian ini membantu para Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Duren Sawit dalam meningkatkan kinerjanya. Kepala Sekolah mengetahui bahwa efikasi diri dan pengambilan keputusan dapat meningkatkan kinerja, (2) Secara teoritis, hasil penelitian ini akan memperkaya khasanah keilmuan dunia manajemen pendidikan pada umumnya dan peningkatan kinerja Kepala Sekolah pada khususnya, (3) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan atau acuan bagi penelitian berikutnya mengenai kinerja. Penelitian mengenai kinerja akan selalu berkembang karena kinerja merupakan tema yang selalu menarik untuk dibahas, (4) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau masukan bagi para pembuat kebijakan di bidang pendidikan.

Saran. (1) Kepala Sekolah sebaiknya selalu termotivasi dan aktif membekali diri dengan keahlian dan kompetensi yang diharapkan melalui pelatihan atau seminar, (2) Kepala Sekolah sebaiknya memberanikan diri mengambil tugas-tugas baru yang menantang, (3) Dinas Pendidikan sebaiknya menempatkan dan menugaskan Kepala Sekolah sesuai kompetensinya disertai dengan tanggungjawab dan wewenang yang jelas, (4) Dinas Pendidikan sebaiknya memberi ruang gerak yang lebih luas kepada Kepala Sekolah dalam menjalankan tugasnya sesuai konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), (5) Dinas Pendidikan perlu membuat kebijakan yang tepat agar Kepala Sekolah dapat mengembangkan kompetensinya secara profesional tanpa terlalu banyak dibatasi oleh arahan, instruksi dan petunjuk yang birokratis.

DAFTAR RUJUKAN

- Aguinis, Herman. *Performance Management 2nd Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc., 2009.
- Baldwin, Timothy T., William H. Boomer and Robert S. Rubin. *Developing Management Skills : What Great Managers Know and Do*. New York: McGraw-Hill, 2008.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine and Michael J. Wesson. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill, 2009.
- George, Jennifer M. and Gareth R. Jones. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc., 2008
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. *Behavior in Organizations*. New Jersey: Pearson, 2008.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske and Michael T. Matteson. *Organizational Behavior and Management 8th Ed*. New York: McGraw-Hill, 2008.
- Ivancevich, John M., et.al., *Organizations : Behavior, Structure and Process 13th Ed*. New York: McGraw-Hill, 2008.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. *Organizational Behavior 8th Ed*. New York: McGraw-Hill, 2008.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior 8th Ed*. New York: McGraw Hill, 2008
- McShane, Steven L and Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior 5th Ed: Emerging Knowledge and Practice for the Real World*. New York: McGraw-Hill, 2010.
- Millmore, Mike, et.al., *Strategic Human Resource Management: Contemporary Issues*. Essex: Pearson Education Limited, 2007.
- Mondy, R. Wayne. *Human Resource Management 8th Ed*. New Jersey: Pearson Education, Inc., 2008.
- Moorhead, Gregory and Ricky W. Griffin. *Organizational Behavior: Managing People and Organization 9th Ed*. Singapore: South Western, Cengage Learning, 2010.
- Quick, James Campbell and Debra L. Nelson. *Principles of Organizational Behavior : Realities and Challenges 6th Ed*. Singapore: South-Western Cengage Learning, 2009.
- Robbins, Stephen and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior 13th Ed*. New Jersey: Pearson Education, Inc., 2009.
- Slocum, John W. Jr and Don Hellriegel. *Fundamentals of Organizational Behavior*. Singapore: South-Western Cengage Learning, 2007.
- <http://news.okezone.com/read/2010/01/03/338/299382/338/kepala-sekolah-dituntut-berkompeten>
- http://lpmpjogja.diknas.go.id/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=232

<http://www.diknas.go.id/downloadx/1264591376.pdf>

http://www.depdiknas.go.id/content.php?content=file_detailberita&KD=773

http://www.depdiknas.go.id/content.php?content=file_detailberita&KD=676