

## Studi Korelasi antara Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di Kabupaten Minahasa Tenggara

**Achmad Paturusi**

*Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Manado, Minahasa, Sulawesi Utara, Indonesia*

*Email: achmadpp@yahoo.com*

**ABSTRACT** *The objective of this research is to obtain the empirical account of the correlation between compensation and performance of the Islamic Religious Education teachers in Kabupaten Minahasa, North Sulawesi. The population of this research is elementary school teachers. A sample of sixty respondents is drawn using a simple random sampling technique of Taro Yamane formula. Instruments used for the data collection are questionnaires on teachers' performance and compensation. The data are analyzed employing a simple regression and partial correlation. This research finds out that a significant relationship between compensation and performance of the Islamic Religious Education teachers exists.*

**Keywords:** Teacher performance, Islamic Religious Education, compensation

**ABSTRAK** *Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data empirik tentang korelasi pemberian kompensasi dengan kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di Kabupaten Minahasa Tenggara, Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei, yang bersifat menjelaskan hubungan dan pengujian hipotesis yakni variabel independen pemberian kompensasi dengan variabel dependen kinerja guru PAI. Populasi adalah seluruh guru yang berstatus guru tetap dengan pendidikan minimal diploma tiga (D3) dan maksimal S1 di Kabupaten Minahasa Tenggara, dengan jumlah sebanyak 109 guru PAI. Sampel diperoleh sebanyak 60 responden, dengan menggunakan rumus Taro Yamane. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan instrumen angket dengan skala Likert. Data dianalisis dengan statistik deskriptif dan statistik inferensial berupa uji regresi dan korelasi, yang didahului dengan pengujian persyaratan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat berarti pemberian kompensasi dengan kinerja guru PAI di Kabupaten Minahasa Tenggara.*

**Kata Kunci:** Kinerja guru, Pendidikan Agama Islam, kompensasi

### 1. Pendahuluan

Secara umum rendahnya mutu pendidikan dapat disebabkan oleh berbagai faktor baik internal sekolah maupun eksternal. Adapun faktor internal sekolah yang dapat memengaruhi mutu pendidikan diantaranya sarana prasarana yang kurang memadai, rendahnya mutu kurikulum, yang berlaku sehingga mengakibatkan rendahnya efektivitas proses belajar mengajar, adanya penyebaran guru yang tidak merata, dan

sebagainya. Sedangkan faktor eksternal yang memengaruhi mutu pendidikan di sekolah antara lain peran serta orang tua siswa, masyarakat secara umum dan pemerintah belum optimal dalam bekerjasama mendukung pembangunan pendidikan yang bermutu khususnya pendidikan agama Islam (PAI).

Dengan perkataan lain bahwa kualitas pendidikan turut ditentukan oleh *work performance* (kinerja) para personil sekolah antara lain guru dan kepala sekolah. Perilaku kreatif dan inovatif yang diwujudkan dalam kinerja guru sangat diharapkan sehingga mampu untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya memengaruhi peningkatan produktivitas sekolah. Cukup banyak persoalan yang dapat diangkat dari komponen tersebut, di mana persoalan-persoalan tersebut saling berhubungan satu sama lainnya, oleh karena itu diperlukan kejelian dalam mendeteksi maupun mengidentifikasi komponen-komponen mana yang perlu diperhatikan/diprioritaskan untuk diatasi.

Bernardin dan Russel (1993) menyatakan bahwa "*Performances is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period*". Pendapat ini memperlihatkan bahwa kinerja merupakan sebuah catatan hasil pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan pada fungsi kerja khusus dalam jangka waktu tertentu. Costle (Wahjosumidjo, 1999) menyatakan bahwa kinerja sebagai prestasi atau sumbangan yang diberikan baik secara kuantitatif maupun kualitatif dalam rangka mencapai tujuan. Sejalan dengan pendapat tersebut Augustt W. Smith (Husdarta, 2009) menyatakan bahwa kinerja adalah "*Output derive from processes, human or other wise*". Maksudnya, kinerja merupakan hasil yang berasal proses oleh manusia atau sebaliknya. Dari batasan tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan tugas-tugas yang diberikan kepada seseorang yang tampak dari hasil kerjanya selama waktu yang telah ditentukan.

Khusus dalam bidang pendidikan, kinerja guru dapat dinyatakan sebagai hasil kerja guru dalam mencapai tugas utamanya yaitu mendidik, mengajar, membimbing dan melatih siswa. Sesuai dengan tugas utama guru, maka yang menjadi standar kinerja adalah ketercapaian pelaksanaan tugas berdasarkan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh guru sebagai tenaga profesional dalam menjalankan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

Dilihat dari latar belakang pendidikan yang disyaratkan bagi guru-guru yang dipercayakan untuk menjadi guru (pendidik) untuk mengajar pada jenjang pendidikan formal SD sampai SMU minimal D3 dan tentu dipersyaratkan untuk S<sub>1</sub> jelas dapat dikatakan telah memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai untuk pelaksanaan tugas-tugasnya. Dengan kata lain bahwa pada pribadi guru-guru telah terbentuk kemampuan untuk berinisiatif dan mengkreasikan sendiri apa yang perlu dilaksanakan sehubungan dengan tugasnya di sekolah. Kondisi inilah yang diharapkan dari guru-guru pendidikan agama Islam baik dari tingkat Sekolah Dasar (SD) sampai SMU dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikannya.

Kenyataan menunjukkan lain dari apa yang diharapkan, buktinya masih banyak guru-guru termasuk guru pendidikan agama Islam yang masih belum mampu menunjukkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini perlu dikaji secara cermat mengapa guru-guru yang sebenarnya telah disiapkan dengan seperangkat kompetensi yang diperlukan belum dapat menunjukkan keberadaannya sesuai dengan

harapan sebagai seorang guru yang baik? Banyak faktor yang menjadi penyebabnya, antara lain dapat dilihat dalam pribadi masing-masing guru ataupun di luar pribadi masing-masing guru tersebut. Masalah ini menimbulkan berbagai pendapat, ada yang mempersoalkan tentang kepemimpinan kepala sekolah yang tidak efektif, pendapat lainnya mempersoalkan tentang kurangnya kesejahteraan bagi guru-guru mengingat guru-guru pendidikan agama tidak hanya melaksanakan proses pembelajaran di dalam kelas tapi juga aktivitas ekstrakurikuler siswa tidak boleh lepas dari perannya seorang guru pendidikan agama.

Berbagai pendapat bahwa faktor yang juga berhubungan dengan kinerja guru adalah kompensasi. Pemberian kompensasi adalah salah satu faktor penting dalam menunjang kinerja guru. Sebagaimana temuan Balitbang Depdiknas (dalam Fattah, 2000, p. 108) bahwa lima upaya dalam meningkatkan kualitas guru, yaitu; (1) meningkatkan kemampuan profesional, (2) upaya profesional, (3) kesesuaian waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional, (4) kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaannya, dan (5) kesejahteraan (kompensasi) yang memadai.

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu; (1) kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif; (2) kompensasi tidak langsung (*indirect compensation atau employee welfare*) atau kesejahteraan karyawan (Hasibuan, 2001). Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. *Gaji* adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. *Upah* adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Sedangkan *upah insentif* adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. *Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushala, olahraga, dan darmawisata.

Pendapat-pendapat tersebut diperkuat dengan beberapa hasil penelitian, yang antara lain oleh Paturusi (Paturusi, 2010) bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah, penilaian terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah dan pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di Kabupaten Minahasa Tenggara ternyata turut memberikan dampak yang sangat positif dalam meningkatkan kinerja guru.

Diakui bahwa kompensasi bukanlah satu-satunya faktor yang akan memotivasi seorang guru dalam bekerja, tetapi kompensasi penting untuk diperhatikan sebagai penghargaan terhadap guru. Jika pemberian kompensasi memadai maka kepuasan tidak hanya terasa oleh pihak organisasi yang telah memberikan haknya tetapi juga bagi pegawai yang bersangkutan. Sebaliknya jika pemberian kompensasi tidak memadai atau kurang tepat maka dapat menimbulkan ketidakpuasan pegawai/guru dan ini sangat berdampak pada kinerja mereka.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikemukakan bahwa pemberian kompensasi merupakan variabel yang turut menentukan peningkatan kinerja guru khususnya guru-guru PAI dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Adanya pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong guru untuk berpikir produktif, berinisiatif, dan berusaha untuk menciptakan inovasi-inovasi baru dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sebagai seorang guru. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk menguji dan

menganalisis korelasi pemberian kompensasi dengan kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di Kabupaten Minahasa Tenggara.

## 2. Metode

Penelitian bertujuan untuk mendapatkan gambaran empirik mengenai pola hubungan yang positif antara pemberian kompensasi dengan kinerja guru pendidikan agama Islam di Kabupaten Minahasa Tenggara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei. Penelitian survei yang dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan dan pengujian hipotesis, yakni antara variabel independen pemberian kompensasi dengan variabel dependen kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI).

Populasi adalah seluruh guru yang berstatus guru tetap dengan pendidikan minimal D3 yang ada pada Sekolah Dasar (SD), SMP dan SMU di Kabupaten Minahasa Tenggara (Mitra), dengan jumlah sebanyak 109 orang guru PAI. Sampel diperoleh sebanyak 60 responden dengan menggunakan rumus Taro Yamane (Riduwan, 2003).

Data penelitian diperoleh dengan menggunakan instrumen dalam bentuk angket dengan sebaran daftar pertanyaan yang mengacu pada variabel-variabel penelitian dengan menggunakan skala Likert (Djaali, 2009). Data yang diperoleh dianalisis dengan statistik deskriptif dan statistik inferensial berupa uji regresi dan korelasi (Sugiyono, 2009), yang didahului dengan pengujian persyaratan analisis statistik.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Deskripsi Data

Berdasarkan data penelitian, skor kinerja guru PAI yang mempunyai rentang skor teoretik antara 29—145, diperoleh rentang skor antara 98—133, dengan nilai rata-rata ( $Y$ ) = 115,33, standar deviasi ( $SD_y$ ) = 7,921, median ( $Me$ ) = 116,250, dan modus ( $Mo$ ) = 119,786. Dari tabel distribusi frekuensi kinerja guru, kinerja guru dapat dikelompokkan ke dalam tiga kelompok yaitu kelompok tinggi, sedang dan rendah. Hasilnya, sebanyak 16 (26,67%) responden mempunyai skor kinerja guru berada pada kelompok sedang, 16 (26,67%) responden berada pada kelompok tinggi, dan 28 (46,67%) responden berada pada kelompok rendah.

Berdasarkan data penelitian untuk skor pemberian kompensasi yang mempunyai rentang skor teoretik antara 24—120 diperoleh rentang skor antara 70—106, dengan harga rata-rata ( $X_3$ ) = 91,18, standar deviasinya ( $SD_{x_3}$ ) = 9,493, median ( $Me$ ) = 93,265, dan modus ( $Mo$ ) = 95,192. Dari tabel distribusi frekuensi pemberian kompensasi, dapat dikelompokkan ke dalam tiga kelompok yaitu kelompok tinggi, sedang dan kelompok rendah, yang hasilnya sebanyak 17 (28,33%) responden mempunyai skor pemberian kompensasi berada pada kelompok sedang, sedangkan 18 (30,00 %) responden berada pada kelompok tinggi, dan 25 (41,67 %) responden berada pada kelompok rendah.

Persyaratan analisis adalah persyaratan yang harus dipenuhi agar analisis dapat dilakukan, baik untuk keperluan prediksi maupun untuk keperluan pengujian hipotesis. Syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi dan korelasi.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas

Galat Taksiran Regresi Y atas	n	L <sub>observasi</sub>	L <sub>tabel</sub>		Simpulan
			$\alpha=0,01$	$\alpha=0,05$	
X	60	0,0720	0,1331	0,1144	Normal

### 3.2 Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif yang signifikan pemberian kompensasi (X) dengan kinerja guru PAI (Y). Dari perhitungan analisis regresi diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 59,352 + 0,614 X$ . Untuk mengetahui derajat kelinearan dan keberartian persamaan regresi, dilakukan uji F dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Daftar Anova untuk Regresi  $\hat{Y} = 59,352 + 0,614 X$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
Total	60	801808	801808			
Regresi (a)	1	798106,67	798106,67	68,499	4,00	7,08
Regresi (b/a)	1	2004,30	2004,30			
Sisa	58	1697,03	29,26			
Tuna cocok	26	860,38	33,092	1,266	1,86	2,42
Galat	32	836,65	26,145			

Kriterianya adalah tolak  $H_0$  apabila koefisien  $F_{hitung}$  lebih besar dari harga  $F_{tabel}$  berdasarkan taraf kesalahan yang dipilih dan dk yang bersesuaian.  $F_{hitung} = 68,499 > F_{tabel}$  baik untuk taraf kesalahan 5 % = 4,00 maupun 1 % = 7,08. *Kesimpulannya terima  $H_a$  (arah regresi berarti)*. Kriterianya adalah tolak  $H_0$  (regresi linear), jika  $F_{hitung}$  untuk tuna cocok yang diperoleh lebih besar dari harga  $F_{tabel}$  berdasarkan taraf kesalahan yang dipilih dan dk yang bersesuaian.  $F_{hitung} = 1,266 < F_{tabel}$  baik untuk taraf kesalahan 5 % = 1,86 maupun 1 % 2,42. *Kesimpulannya terima  $H_0$  (regresi linear)*.

Berdasarkan perhitungan korelasi diperoleh hasil korelasi adalah 0,736. Hasil ini memperlihatkan bahwa ada hubungan yang kuat antara pemberian kompensasi dengan kinerja guru PAI. Koefisien korelasi pemberian kompensasi (X) dengan kinerja guru PAI (Y) disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Korelasi antara Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Guru PAI dan Uji Signifikansi Koefisien Korelasi

Korelasi	R	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
$r_{xy}$	0,736	8,279**	1,671	2,390

\*\* = Koefisien korelasi sangat signifikan  $t_{hit} = 8,279 > t_{tab}$

Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan pemberian kompensasi dengan kinerja guru PAI. Hasil ini memperlihatkan bahwa ada hubungan yang kuat antara pemberian kompensasi dan kinerja guru PAI. Artinya, semakin memadainya pemberian kompensasi, semakin baik pula kinerja guru PAI. Dari koefisien determinasi bahwa sumbangan pemberian kompensasi pada kinerja guru PAI sebesar 54,17 %, ini berarti ada 54,17 % pada variabel kinerja guru PAI ini dijelaskan oleh adanya variabel pemberian kompensasi dan sisanya 45,83 % ditentukan oleh variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang memadai dari organisasi (sekolah) kepada pegawai (guru) akan berdampak positif pada pekerjaan mereka dan dengan demikian kinerjanya menjadi lebih baik.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan erat dengan masalah pemberian penghargaan terhadap individu-individu yang ikut terlibat secara langsung dalam kegiatan organisasi atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan. Bentuk kompensasi dapat berbentuk uang atau barang yang diberikan kepada guru, atau kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah intensif atau kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) berupa tunjangan hari raya, pakaian dinas, darmawisata, kegiatan kemusalaan.

Kompensasi penting untuk diperhatikan sebagai penghargaan terhadap guru PAI. Jika pemberian kompensasi memadai, maka kepuasan tidak hanya terasa oleh pihak yang memberikan haknya, tetapi juga bagi pegawai atau guru yang bersangkutan. Sebaliknya, jika pemberian kompensasi tidak memadai atau kurang tepat maka dapat menimbulkan ketidakpuasan pegawai atau guru dan hal ini sangat berdampak pada kinerja mereka. Hal ini berarti jika pemberian kompensasi memadai, maka akan berdampak positif pada keberhasilan kerja guru khususnya kinerja guru PAI.

Penulis menyadari bahwa ada keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain: (1) instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur kinerja guru PAI dan pemberian kompensasi berupa kuesioner yang menggunakan skala Likert. Dalam pengisian data tersebut para responden memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam hal membaca, mencermati, memahami pertanyaan, dan bahkan bisa saja ada yang kurang peduli atau kurang jujur dalam memberikan jawaban, (2) sebenarnya masih banyak variabel-variabel yang berkaitan atau turut memberikan kontribusi terhadap kinerja guru, namun karena dengan keterbatasan dana, waktu serta kemampuan sehingga dalam penelitian ini hanya dibatasi pada variabel pemberian kompensasi yang merupakan sebagian dari variabel-variabel yang berkaitan dengan kinerja guru, dan (3) disadari dengan masih banyaknya variabel lain yang turut memberikan kontribusi pada kinerja guru PAI, maka

diharapkan adanya penelitian lanjutan dalam melengkapi dan lebih menyempurnakan penelitian mengenai kinerja guru PAI.

#### 4. Kesimpulan, Implikasi, dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi berhubungan secara positif dengan kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI), baik SD, SMP, maupun SMU di Kabupaten Minahasa Tenggara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar dan memadainya pemberian kompensasi semakin tinggi pula kinerja guru PAI. Dengan kata lain, jika ada perubahan pada variabel pemberian kompensasi akan menyebabkan perubahan pada variabel kinerja guru PAI.

Merujuk pada kesimpulan penelitian, maka implikasinya ialah pemberian kompensasi penting untuk diperhatikan sebagai penghargaan terhadap guru. Jika pemberian kompensasi memadai, maka kepuasan tidak hanya terasa oleh pihak yang memberikan haknya tetapi juga bagi pegawai atau guru yang bersangkutan. Sebaliknya, jika pemberian kompensasi tidak memadai atau kurang tepat, maka akan menimbulkan ketidakpuasan guru dan hal ini akan berdampak pada kinerja guru itu sendiri. Dengan demikian dapat dipastikan bahwa pemberian kompensasi berhubungan langsung dengan kinerja guru serta para tenaga kependidikan lainnya.

Bentuk-bentuk pemberian kompensasi dapat berbentuk uang atau barang yang diterima oleh guru. Pemberian kompensasi dapat berbentuk kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif. Sedangkan bentuk kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) berupa tunjangan hari raya, pakaian dinas, kegiatan darmawisata, dan lain-lain.

Berdasarkan temuan penelitian, kesimpulan, dan implikasi penelitian, maka dapat direkomendasikan beberapa saran terhadap pihak-pihak berikut ini:

*Pertama*, guru PAI sebagai pemeran utama penyelenggara pembelajaran di sekolah hendaknya melakukan hal-hal pokok sebagai berikut: (a) secara pribadi berusaha meningkatkan kesadaran dirinya terhadap pentingnya kompetensi profesional sebagai guru, karena hasil kerja guru merupakan gambaran dari kinerjanya seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas rutin sebagai pendidik, pengajar, membimbing, dan melatih siswa, dalam rangka itu guru perlu melakukan sertifikasi profesi guru PAI; (b) aktif memberikan masukan terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan perilaku pemimpin, kemampuan manajerial, dan kompensasi, masukan hendaknya disertai alasan-alasan rasional dan bukti-bukti nyata agar dapat diakomodir oleh pihak sekolah.

*Kedua*, para siswa dan orang tua siswa kiranya perlu lebih berani memberikan masukan-masukan kepada pimpinan sekolah jika mengetahui guru PAI menunjukkan kepribadian kurang terpuji yang tercermin dalam bentuk perilaku, sikap, perkataan, atau pemikiran-pemikiran yang tidak sesuai dengan nilai-nilai sosial dan edukasional.

*Ketiga*, buat akademisi dan peneliti sebagai bahan masukan untuk penelitian lebih lanjut terhadap objek yang sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini, sehingga didapatkan informasi yang lebih lengkap mengenai variabel-variabel yang berhubungan dengan kinerja guru PAI.

*Keempat*, juga dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam menentukan kebijakan-kebijakan pendidikan yang berhubungan dengan pemberian kompensasi dan kinerja guru PAI dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan pada umumnya dan khususnya pendidikan agama Islam.

**5. Daftar Pustaka**

- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (1993). *Human Resource Management: an Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Djaali. (2009). *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Grasindo.
- Fattah, N. (2000). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Hasibuan, S. P. (2001). *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husdarta. (2009). *Manajemen Pendidikan Jasmani*. Bandung: Alfabeta.
- Paturusi, A. (2010). *Kinerja Guru: Suatu Studi Korelasi antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Guru di Kabupaten Minahasa Tenggara (Sinopsis)*. Jakarta.
- Riduwan. (2003). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjosumidjo. (1999). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.[]