

AMALAN NILAI KENDIRI PENGETUA TERHADAP BUDAYA KERJA GURU

MUHAMMAD ASRI

Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi
syarat penganugerahan ijazah
Doktor Falsafah (Pengurusan dan Pentadbiran)

Fakulti Pendidikan
Universiti Teknologi Malaysia

DISEMBER 2016

DEDIKASI

Sentiasa diingati:

Ayahanda : Muhammad Arsyad Tanri (Allaahummaghfirlahu,
warhamhu, wa 'aafihi, wa'fu 'anhu)

Ibunda : Hj. Mantasiah (Allaahummaghfirlaha, warhamha, wa
'aafiha, wa'fu 'anha)

Sentiasa dikasihi:

Rosmiati Bahe

Di atas pengorbanan, kesabaran dan sokongan padu kepada
perjuanganku.

Sentiasa disayangi:

Fitrahlaelah Muhammad Asri

Lutfiah Miftahuljannah

Muhammad Khaerul Haq

Terima kasih di atas segala kefahaman dan pengorbanan
kalian.

Penghargaan:

Penyelia Prof. Madya Dr. Lokman Bin Mohd Tahir dan
pensyarah-pensyarah Universiti Teknologi Malaysia
Saudara-saudara dan Rakan-rakan seperjuangan

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Setinggi-tinggi kesyukuran dipanjatkan kepada Allah SWT, kerana dengan limpahan Rahmat dan Kurnia serta izin-Nya jualah kajian ini dapat disempurnakan. Selawat dan salam sentiasa dikirimkan ke atas junjungan besar Nabi Muhammad, SAW yang telah menyampaikan risalah dakwahnya, sehinggalah dapat membawa umatnya ke alam terang benderang dengan izin Allah SWT

Ucapan jutaan terima kasih dan sekalung penghargaan kepada penyelia Profesor Madya. Dr. Lokman Bin Mohd Tahir, yang begitu berdedikasi memberi tunjuk ajar, bimbingan, ilmu pengetahuan dan kemahiran dalam kajian serta motivasi yang berterusan sepanjang kajian ini dijalankan.

Penghargaan juga dirakamkan kepada Dr. khadijah Binti Daud dan Dr. Rohana Binti Hamzah yang telah memberikan sokongan terhadap kajian ini. Terima kasih juga kepada bapak Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan Dr. H. Syahrul Yasin Limpo, SH, MH, MSi yang telah memberikan tajaan sehingga akhir pengajian. Ucapan kasih sayang kepada isteri dan anak-anak yang sentiasa memberikan doa tiada hentinya untuk kejayaan dalam menamatkan pengajian.

Akhir sekali ribuan terima kasih semua pensyarah dan kakitangan Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia dan pengetua-pengetua dan guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN), Sekolah menengah Kejuruaan Negeri (SMKN) dan Madsah Aliah Negeri (MAN) di Bandar Makassar serta saudara-saudara (kakak, adik) yang telah memberikan kemudahan dan maklumat yang menyokong kajian ini. Semoga segala bantuan budi dan jasa yang telah diberikan akan mendapat balasan pahala daripada Allah SWT, dan dapatan kajian ini memberi manfaat kepada semua.

ABSTRAK

Kepimpinan pengetua mempunyai peranan penting di sekolah kerana digunakan untuk menentukan, merumus dan menggabungkan personality dengan nilai organisasi termasuk sumber manusia dan budaya bagi mencapai matlamat organisasi sekolah tersebut. Berdasarkan sorotan kajian, pengetua tidak mengamalkan sepenuhnya budaya kerja bebas ke atas para guru. Kajian ini mengenalpasti pengaruh nilai sendiri pengetua terhadap budaya kerja guru yang merangkumi sikap, disiplin, kualiti, dan komunikasi kerja. Kajian ini menggunakan reka bentuk kaedah campuran (reka bentuk serentak). Bagi pengumpulan data kuantitatif, 34 orang pengetua dan 295 orang guru Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Vokasional (SMK), dan Sekolah Agama (MAN) di Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia telah dipilih sebagai responden. Pensampelan bertujuan digunakan untuk memilih enam orang pengetua dan 12 orang guru dari sekolah-sekolah tersebut bagi pengumpulan data kualitatif. Data kuantitatif dikumpul dengan menggunakan soal selidik yang mengandungi maklumat demografi, nilai sendiri pengetua, dan budaya kerja guru. Data dianalisis menggunakan regresi linear. Sementara itu, data kualitatif daripada temubual dan pemerhatian dianalisis menggunakan analisis tematik. Dapatan kajian kualitatif menunjukkan pengetua menekankan kejujuran diri sebagai elemen utama dalam melaksanakan tugas sebagai pemimpin sekolah. Dapatan kajian kuantitatif pula menunjukkan terdapat pengaruh nilai sendiri pengetua sekolah yang signifikan ke atas budaya kerja guru, iaitu sikap, disiplin, kualiti, dan komunikasi kerja guru. Secara keseluruhan, kajian ini menyimpulkan terdapat pengaruh nilai sendiri pengetua yang signifikan ke atas budaya kerja guru.

ABSTRACT

The leadership of school principals has a vital role in schools because it is used to define, formulate and incorporate personality and organizational values inclusive of humanity sources and cultures to achieve the aim of the organization of the school. Based on literature review, principals have not fully practiced independent work culture among their teachers. This study identified the influence of the personality values of school principals to ward cultural works encompassing attitude, discipline, work quality, and work communication of teachers. The study employed a mixed method design (concurrent design). For the quantitative data collection, 34 school principals and 295 teachers from senior high school (SMA), vocational high school (SMK) and, Islamic school (MAN) in Makassar, south Sulawesi, Indonesia were selected as samples. Purposive sampling was used to select 6 principals and 12 teachers of these schools for qualitative data collection. Quantitative data were collected using questionnaires consisting of demographic information, school principals' personality values, and teachers' work culture. The data were analyzed using linear regression. On the other hand, qualitative data from interviews and observations were analyzed using thematic analysis. The qualitative findings showed that the school principals emphasized personal honesty as the main element in performing their tasks as leaders of the schools. Quantitative finding revealed that there is a significant influence of personality value of school principals towards work culture, namely work attitude, discipline, quality, and communication of the teachers. Overall, this study concluded that there are significant influences of school principals' values toward teachers' work culture.

SENARAI KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	PENGAKUAN	ii
	DEDIKASI	iii
	PENGHARGAAN	iv
	ABSTRAK	v
	ABSTRACT	vi
	KANDUNGAN	vii
	SENARAI JADUAL	xiii
	SENARAI RAJAH	xv
	SENARAI SINGKATAN	xvi
	SENARAI LAMPIRAN	xviii
1	PENDAHULUAN	1
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Latar Belakang Masalah	3
	1.3 Pernyataan Masalah	18
	1.4 Objektif Kajian	20
	1.5 Persoalan Kajian dan Hipotesis Kajian	20
	1.6 Kepentingan Kajian	22
	1.7 Batasan Kajian	22
	1.8 Kerangka Kajian	23
	1.8.1 Kerangka Teoritikal Kajian	24
	1.8.1.1 Komponen Persepsi	24
	1.8.1.2 Komponen Konseptual	24

	1.8.1.3	Komponen Sikap	25
	1.8.2	Kerangka Konseptual Kajian	29
1.9		Definisi Konsep dan Definisi Operasional Kajian	32
	1.9.1	Pengetua	32
	1.9.2	Konsep Kendiri	33
	1.9.3	Nilai Kendiri	34
	1.9.4	Budaya Kerja Guru	35
1.10		Penutup	37
2		KAJIAN LITERATUR	38
	2.1	Pengenalan	38
	2.2	Konsep Kepimpinan	39
	2.3	Kepimpinan Pengetua	42
	2.4	Teori Konsep Kendiri Pengetua	45
	2.4.1	Penerimaan Diri	46
	2.4.2	Kawalan Diri	48
	2.4.3	Perubahan	50
	2.4.4	Kejujuran Diri	53
	2.4.5	Penyesuaian Diri	54
	2.4.6	Penilaian diri	55
	2.4.7	Keupayaan Diri	57
	2.4.8	Bergerak Maju	59
	2.4.9	Komited	61
	2.4.10	Kepatuhan Diri	62
	2.4.11	Simbol Diri	64
	2.4.12	Tindak Balas	66
	2.4.13	Profesional	67
	2.5	Teori Budaya Kerja Guru	69
	2.5.1	Sikap Kerja Guru	76
	2.5.2	Disiplin Kerja Guru	79
	2.5.3	Kualiti Kerja Guru	81
	2.5.4	Komunikasi Kerja Guru	85

2.6	Amalan Nilai Kendiri Pengetua Terhadap Pembangunan Budaya Kerja Guru	88
2.7	Pengaruh Kepimpinan Berasaskan Nilai Terhadap Budaya Kerja Guru	91
2.8	Kajian Literatur Tentang Amalan Nilai Kendiri Pengetua terhadap Budaya Kerja Guru	95
2.9	Kajian Literatur Tentang Pembangunan Budaya Kerja	98
2.10	Kajian-Kajian Lepas Berkaitan Dengan Kepimpinan Berasaskan Nilai Kendiri	102
	2.10.1 Kajian Lepas Dalam Negara	102
	2.10.2 Kajian Lepas Luar Negara	103
2.11	Penutup	105
3	METODOLOGI KAJIAN	106
3.1	Pengenalan	106
3.2	Reka Bentuk Kajian	106
	3.2.1 Fasa Kuantitatif	108
	3.2.2 Fasa Kualitatif	110
3.3	Populasi dan Sampel Kajian	111
	3.3.1 Populasi Kajian	111
	3.3.2 Sampel Kajian Kuantitatif	112
	3.3.3 Sampel Kajian Kualitatif	115
	3.3.4 Tempat Kajian	116
3.4	Instrumen Kajian Kuantitatif	117
	3.4.1 Bahagian A: Latar Belakang Responden	118
	3.4.2 Bahagian B: Soal Selidik Nilai Kendiri Pengetua	118
	3.4.3 Bahagian C: Budaya kerja	119
3.5	Kajian Rintis	120
	3.5.1 Pentadbiran Kajian Rintis	121
	3.5.2 Kesahan dan Kebolehpercayaan Soal Selidik	122
	3.5.2.1 Kesahan Soal Selidik	122

	3.5.2.2	Analisis Faktor Soal Selidik	123
	3.5.2.3	Kebolehpercayaan Soal Selidik	124
3.6		Instrumen Kajian Kualitatif	126
	3.6.1	Kesahan Instrumen Temu bual dan Pemerhatian (Kualitatif)	126
	3.6.2	Kebolehpercayaan Instrumen Temu bual dan Pemerhatian	127
3.7		Prosedur Mengumpul Data Kajian	130
	3.7.1	Prosedur Mengumpul Data Kajian Kuantitatif	130
	3.7.2	Prosedur Pemugutan Data Temu bual dan Pemerhatian	131
	3.7.2.1	Temu bual	132
	3.7.2.2	Pemerhatian	133
3.8		Kaedah Analisis Data (Kuantitatif)	136
	3.8.1	Teknik Analisis Statistik Deskriptif	137
	3.8.2	Teknik Analisis Statistik Inferensi	138
	3.8.2.1	Ujian Korelasi Pearson 'r'	138
	3.8.2.2	Analisis Regresi Linear	140
3.9		Kaedah Analisis Data Temu bual dan Pemerhatian (Kualitatif)	141
3.10		Penutup	143
4		DAPATAN KAJIAN	144
	4.1	Pengenalan	144
	4.2	Latar Belakang Responden	145
	4.2.1	Latar Belakang Pengetua	145
	4.2.2	Latar Belakang Guru	146
	4.2.3	Responden Kajian Kualitatif	147
	4.3	Elemen Nilai Kendiri Pengetua	149
	4.4	Penerapan Nilai Kendiri Pengetua	154
	4.4.1	Kejujuran Diri	154
	4.4.2	Kepatuhan Diri	168

4.4.3	Profesionalism	183
4.4.4	Penerimaan Diri	187
4.4.5	Penyesuaian Diri	190
4.4.6	Simbol Diri	194
4.4.7	Tindak Balas Positif	197
4.4.8	Keupayaan Diri	202
4.4.9	Perubahan	205
4.4.10	Komited	209
4.4.11	Penilaian Diri	212
4.4.12	Bergerak Maju	216
4.4.13	Kawalan Diri	219
4.5	Analisis Statistik Inferensi	222
4.5.1	Analisi Normaliti	222
4.5.2	Analisis Homogeniti	223
4.6	Pengujian Hipotesis	224
4.6.1	Pengujian Hipotesis Nul Pertama	224
4.6.2	Pengujian Hipotesis Nul 1 _a	226
4.6.3	Pengujian Hipotesis Nul 1 _b	227
4.6.4	Pengujian Hipotesis Nul 1 _c	229
4.6.5	Pengujian Hipotesis Nul 1 _d	231
4.6.6	Membina Model	233
4.7	Penutup	236
5	PERBINCANGAN DAN IMPLIKASI KAJIAN	237
5.1	Pengenalan	237
5.2	Ringkasan Dapatan Kajian	239
5.3	Perbincangan	241
5.3.1	Nilai-Nilai Kendiri Pengetua yang Utama	241
5.3.2	Pelaksanaan Nilai Kendiri Pengetua yang Utama	251
5.3.3	Pengaruh Nilai Kendiri Pengetua terhadap Budaya Kerja Guru	263

5.3.4	Pengaruh Nilai Kendiri Pengetua terhadap Sikap Kerja	265
5.3.5	Pengaruh Nilai Kendiri Pengetua terhadap Disiplin Kerja	267
5.3.6	Pengaruh Nilai Kendiri Pengetua terhadap Kualiti Kerja	268
5.3.7	Pengaruh Nilai Kendiri Pengetua terhadap Komunikasi Kerja	269
5.4	Implikasi Dan Cadangan	271
5.4.1	Implikasi Kepada Kepemimpinan Pengetua	271
5.4.2	Implikasi Kepada Guru	273
5.4.3	Implikasi kepada Dasar	274
5.4.4	Implikasi Kepada Pembentukan Model Amalan Nilai Kendiri Pengetua	275
5.5	Cadangan Kajian Lanjutan	283
5.6	Penutup	284

RUJUKAN

285

Lampiran A – G

328 – 350

SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
3.1	Taburan Populasi Pengetua dan Guru	112
3.2	Bilangan Sampel Kajian bagi Pengetua	113
3.3	Penentuan Saiz Kajian bagi Guru	114
3.4	Sampel Kajian Kualitatif	115
3.5	Taburan Item Nilai Kendiri pengetua Darjah	119
3.6	Taburan Item Budaya Kerja	120
3.7	Kebolehpercayaan Soal Selidik	125
3.8	Skala Persetujuan Cohen Kappa	128
3.9	Nilai Persetujuan antara Penilai	129
3.10	Tarik Temu bual, Pemerhatian dan Pengesahan Pengetua	135
3.11	Kaedah Penganalisan Soalan Kajian	137
3.12	Tafsiran Pekali Korelasi Nilai r	139
3.13	Perkembangan dari Temu bual dan Pemerhatian Hingga Penulisan Laporan	142
4.1	Latar Belakang Responden Pengetua yang Menjawab Soal Selidik	146
4.2	Latar Belakang Responden Guru yang Menjawab Soal Selidik	147
4.3	Latar belakang Responden Pengetua yang Menjawab Soalan Temu bual	148
4.4	Latar Belakang Responden Guru yang Menjawab Soalan Temu bual	149
4.5	Skor Min Item Nilai Kendiri Pengetua	150
4.6	Keputusan Normaliti Pemboleh ubah	223

4.7	Keputusan Homogeniti Pemboleh ubah	224
4.8	Analisis Regresi Linear Pengaruh Nilai Kendiri Pengetua terhadap Budaya Kerja Guru	225
4.9	Analisis Regresi Linear Pengaruh Nilai Kendiri Pengetua terhadap Sikap Kerja Guru	226
4.10	Analisis Regresi Linear Pengaruh Nilai Kendiri Pengetua terhadap Disiplin Kerja Guru	228
4.11	Analisis Regresi Linear Pengaruh Nilai Kendiri Pengetua terhadap Kualiti Kerja Guru	230
4.12	Analisis Regresi Linear Pengaruh Nilai Kendiri Pengetua terhadap Komunikasi kerja guru	231
4.13	Hasil Ujian Kelayakan Model Hubungan Nilai Kendiri Pengetua dengan Budaya Kerja Guru	235
4.14	Hasil Ujian Kelayakan Model Hubungan Nilai Kendiri Pengetua dengan Sikap, Disiplin, Kualiti dan Komunikasi Kerja Guru	236
5.1	Model Kepengetuan	277
5.2	Model Budaya Kerja	280

SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
1.1	Proses Pembentukan Budaya Kerja	28
1.2	Kerangka Konseptual Kajian	31
3.1	Kaedah Serentak (Plano, 2011), dan Creswell (2011)	108
3.2	Kerangka Kajian Kuantitatif	109
3.3	Kerangka Kajian Kualitatif	110
3.4	Pemilihan Sampel dan Lokasi Kajian	116
4.1	Skor Min Nilai Kendiri Pengetua	153
4.2	Model Hubungan Nilai Kendiri Pengetua dengan Budaya Kerja Guru	234
4.3	Model Hubungan Nilai Kendiri Pengetua dengan Sikap Kerja, Disiplin Kerja, Kualiti Kerja dan Komunikasi Kerja	235
5.1	Model Kepimpinan Pengetua Berasaskan Nilai Kendiri dalam Pembangunan Budaya Kerja Guru	276

SENARAI SINGKATAN

AGFI	-	Adjusted Goodness of Fit Index
ASEAN	-	Association of South East Asia Nations
BAPPENAS	-	Badan Pembangunan Nasional
CFI	-	Comparative Fit Index
CR	-	Critical Ratio
DIKNAS	-	Dinas Pendidikan Nasional
GFI	-	Goodness of Fit Index
ICRW		International Center for Research on Women
ICT	-	Information and Communication Technology
KEMDIKNAS	-	Kementerian Pendidikan Nasional
LCD	-	liquid Crystal Display
LSM	-	Lembaga Sosial Masyarakat
MAN	-	Madrasah Aliyah Negeri
OCB	-	Organizational Citizenship Behavior
PAKEM	-	Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan
PERMEN	-	Peraturan Menteri
PERMENDIKNAS	-	Peraturan Menteri Pendidikan Nasional
PKM	-	Pengurusan Kualiti Menyeluruh
PP	-	Pengajaran dan Pembelajaran
P1	-	Pengetua satu
P2	-	Pengetua ke dua
P3	-	Pengetua ke tiga
P4	-	Pengetua ke empat
P5	-	Pengetua ke lima
P6	-	Pengetua ke enam

RMSEA	-	The Root Mean Square Error of Approximation
RPJP	-	Rancangan Pembangunan Nasional Jangka Panjang
SEM	-	Structural Equation Model
SIG	-	Signifikan
SMAN	-	Sekolah Menengah Atas Negeri
SMKN	-	Sekolah Menengah Kejuruan Negeri
SPSS	-	Statistical Package for Social Science
SWT	-	Subhanahu Wa ta'ala
SWOT	-	Strength, Weakness, Opportunities, dan Threats
TKM	-	Teknologi Maklumat dan Komunikasi
TLI	-	Tucker Lewis Index
TIMSS	-	Trends in Mathematics and Science Study
TPI	-	TIM Pemantau Independen
TQM	-	Total Quality Management
UNDP	-	United Nations for Development Programme
UNM	-	Universiti Negeri Makassar
UTM	-	Universiti Teknologi Malaysia

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
A	Soal Selidik	328
B	Persetujuan Penilai Protokol Temu bual bagi Pengetua dan Guru	335
C	Ujian Analaisis Faktor	337
D	Deskriptif Nilai Kendiri Pengetua dan Budaya Kerja	340
E	Analisis Ujian Normaliti	342
F	Analisis Ujian Homogeniti	343
G	Ujian Hipotesis	344

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Pembangunan nilai-nilai asas bangsa Indonesia diletakkan sebagai asas utama bagi merealisasikan wawasan pembangunan nasional seperti yang dinyatakan dalam Undang-undang Republik Indonesia, Nombor 17 Tahun 2007 tentang Rancangan Pembangunan Nasional Jangka Panjang (RPJP), Tahun 2005-2025, iaitu merealisasikan nilai-nilai asas bangsa yang berdaya saing, bermoral dan berakhlak mulia yang dicirikan oleh sifat dan tingkah laku manusia dan masyarakat Indonesia. Nilai-nilai yang dimaksudkan ialah beriman dan bertaqwa kepada Allah yang Maha Kuasa, berbudi mulia, bertoleransi, bergotong-royong, bersemangat patriotik, dinamik dan berorientasikan sains dan teknologi (Bappenas, 2007). Nilai-nilai tersebut diperkukuh lagi dengan Peraturan Menteri Nombor 13, Tahun 2007 tentang elemen standard kecekapan menjadi pengetua yang perlu memiliki kecekapan keperibadian (1) Berakhlak mulia, membangunkan budaya dan tradisi akhlak mulia dan menjadi suri tauladan bagi ahli di sekolah; (2) Memiliki integriti peribadi sebagai pengetua; (3) Memiliki keinginan yang kuat untuk pembangunan diri sebagai pengetua; (4) Bersifat terbuka dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai pengetua; (5) Mengawal diri dalam menghadapi masalah di tempat kerja sebagai pengetua sekolah; dan (6) Memiliki keupayaan dan kecekapan menjadi pengetua sekolah (Depdiknas, 2007).

Dalam konteks persekolahan, nilai sendiri pengetua boleh mempengaruhi guru-guru dalam membangunkan budaya kerja guru sekolah dan seterusnya menjadi budaya sekolah (Hogan, 2007). Eliason *et al* (2000) menyatakan bahawa nilai-nilai sendiri ialah satu prinsip yang dipegang oleh seseorang dan digunakan untuk mencapai pelbagai objektif yang perlu dicapai dalam kehidupannya. Oleh itu, peranan nilai sendiri dalam aspek kepimpinan dilihat menjadi keutamaan kepada seorang pemimpin. Nilai-nilai sendiri ini juga boleh mempengaruhi penyelesaian yang dibuat oleh seseorang pemimpin dalam membuat keputusan bagi menyelesaikan sesuatu masalah. Di samping itu, nilai sendiri tersebut berperanan sebagai asas fungsi budaya kerja adalah untuk membangunkan kepercayaan sumber manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang mendasari atau mempengaruhi sikap dan tingkah laku yang konsisten serta komited mengamalkan suatu cara kerja dalam persekitaran masing-masing. Kewujudan suatu kepercayaan dan komitmen yang kuat dalam merefleksikan nilai-nilai sendiri akan menghasilkan kerja yang berkualiti, standard dan sesuai dengan matlamat organisasi, atau akan menghasilkan produk yang cemerlang (Kreitner, Robert dan Kinicki 2003).

Kepimpinan yang perlu dimiliki oleh pengetua sekolah dalam era globalisasi, iaitu kepimpinan profesionalism yang merujuk kepada ketegasan pengetua dalam membuat keputusan, mempunyai matlamat yang realistik dan menekankan keunggulan sebagai pemimpin ketika di sekolah (Fullan, 2001 dan Mortimore, 1995). Di samping itu, pengetua juga perlu menitikberatkan aspek pembangunan manusia seperti budaya kerja dan komitmen guru terhadap sekolah (Deal dan Peterson, 2000; Tampoe, 1998; Ghazali, 2001). Seterusnya, Lashway (2003) berpendapat bahawa tanggungjawab pengurusan sekolah bukan hanya digalas oleh pengetua sahaja, malah juga disokong oleh para pendidik, masyarakat, penyelidik, dan pembuat dasar dalam usaha melahirkan sebuah sekolah yang cemerlang. Pendek kata, pengetua dituntut memberikan keseimbangan antara kecemerlangan dalam pengurusan dengan kepimpinan yang efektif sebagai pembuka ruang kepada penghasilan guru yang komited terhadap sekolah dan profesional.

1.2 Latar Belakang Masalah

Kesan daripada proses globalisasi telah membawa dunia dan kehidupan manusia terdedah kepada persaingan yang kuat. Sektor pendidikan juga tidak ketinggalan dalam menghadapi cabaran-cabaran baru ini. Sektor pendidikan perlu memberikan respons yang positif kepada perubahan-perubahan yang sedang berlaku, terutamanya dalam merealisasikan dasar, matlamat dan wawasan pembinaan negara yang sedang mengalami suatu rombakan yang besar (Tajul Ariffin dan Noraini, 2002). Penekanan kepada pendidikan menyeluruh, seimbang dan bersepadu antara keperluan rohani dan jasmani serta duniawi dan ukhrawi sejajar dengan konsep pembangunan manusia yang hakiki, lengkap dan sempurna menjadi tugas utama pemimpin dalam melakukan kejayaan sesebuah institusi pendidikan (Wan Mohd Zahid, 1993).

Salah satu alternatif yang dijangka boleh digunakan bagi menangani krisis nilai yang dihadapi oleh bangsa Indonesia, khasnya dalam kalangan pelajar atau remaja ialah penerapan nilai-nilai dalam persekitaran persekolahan (Donie, 2009). Kepimpinan pengetua yang efektif ialah pengetua yang mampu menerapkan nilai-nilai yang dipatuhi oleh guru-guru dalam pencapaian matlamat sebuah sekolah (Trevino, Brown & Hartman 2003). Nilai ditakrifkan sebagai keyakinan yang berhubung-kait dengan tingkah laku berdasarkan kepentingan darjah keperluan. Schwartz (1994) menyatakan bahawa nilai ialah: (1) sesuatu keyakinan; (2) perkara yang berhubung-kait dengan cara bertingkah laku atau matlamat akhir; (3) melampaui situasi khusus; (4) mengarahkan pilihan atau penilaian terhadap tingkah laku individu, dan peristiwa; (5) nilai disusun mengikut darjah kepentingan.

Di Indonesia, organisasi sekolah merupakan tempat proses pendidikan yang mengandungi nilai-nilai asas bangsa. Organisasi sekolah mengandungi keputusan dalam proses pendidikan yang diamanahkan oleh Undang-Undang 1945, iaitu pendidikan kebangsaan bermatlamat membangunkan kapasiti, membentuk watak dan membangunkan tamadun maruah dalam rangka mencergaskan kehidupan bangsa. Seterusnya, nilai-nilai diperjelas lagi oleh Undang-Undang Nombor 20, Tahun 2003, iaitu pendidikan kebangsaan ditujukan bagi membina potensi pelajar

menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sihat, berilmu, berkemahiran, kreatif, bebas, dan menjadi warga negara yang demokratik serta bertanggungjawab. Oleh itu, bagi mencapai matlamat pendidikan kebangsaan tersebut maka pendidikan berasaskan nilai menjadi keutamaan yang utama (Mansyur, 2010).

Falsafah Pendidikan di Malaysia pula ada menyenaraikan bahawa pendidikan ialah “suatu usaha berterusan ke arah memperkembang potensi individu secara menyeluruh dan bersepadu bagi melahirkan insan yang seimbang dan harmonis dari segi intelek, rohani, emosi, dan jasmani berdasarkan kepercayaan dan kepatuhan kepada Tuhan”. Usaha ini bertujuan untuk melahirkan warganegara Malaysia yang berilmu pengetahuan, berketrampilan, berakhlak mulia, bertanggungjawab dan berkeupayaan mencapai kesejahteraan diri serta dapat memberikan sumbangan kepada keharmonian dan kemakmuran keluarga, masyarakat dan negara (Kementerian Pelajaran Malaysia, 2001).

Walaupun falsafah pendidikan Indonesia dan Malaysia adalah agak berbeza namun kedua-duanya mencerminkan proses pendidikan yang berlaku di sekolah mengandungi nilai-nilai, interaksi antara guru-pelajar, guru-guru, pelajar-pelajar, dan ahli-ahli yang lain. Nilai-nilai dalam interaksi tersebut perlu merujuk nilai falsafah pendidikan, yang mengandungi transformasi sains, nilai agama, nilai norma, sikap dan kemahiran sehingga akhirnya menjadi budaya sekolah. Berdasarkan matlamat pendidikan di Indonesia, bentuk kegagalan organisasi sekolah di Sulawesi Selatan khususnya di Makassar boleh dinilai daripada pencapaian pelajar yang rendah dan banyaknya kes pergaduhan pelajar yang berlaku (Muhammad Tahir, 2011). Perkara ini berlaku kerana amalan nilai sendiri dan budaya kerja di sekolah tidak dijalankan dengan berkesan (Dupper dan Meyer, 2002). Di samping itu, keberkesanan budaya organisasi sekolah juga mempengaruhi disiplin pelajar (Van Der Westhuizen, Oosthuizen dan Wolhuter, 2008). Turut dikatakan Gruenert (2005) bahawa budaya sekolah juga mempengaruhi kejayaan seorang pelajar.

Kegagalan persekolahan di bandar Makassar Sulawesi Selatan melahirkan warga Indonesia yang sempurna; seorang yang pintar yang sepadan dengan nilai keimanan, ketaqwaan dan berakhlak mulia, sebagai matlamat pendidikan Indonesia

dapat dilihat daripada tingkah laku para pelajar dan graduan yang kebanyakannya kehilangan identiti sebagai suatu bangsa yang bermaruah dan hilang hala tuju serta kawalan diri (Zubaedi, 2008). Mulyana (2004) mendedahkan ramai pelajar dan generasi muda Indonesia dalam kehidupan seharian cenderung menyimpang daripada nilai-nilai dan norma budaya dalam masyarakat. Donie (2007) pula mendedahkan bahawa budaya, nilai-nilai sendiri, nilai norma, nilai moral dan tabiat bangsa kini menjadi sorotan masyarakat mengenai pelbagai aspek kehidupan yang disiarkan dalam pelbagai media cetak dan elektronik. Naya dan Lasmono (2005) juga mendedahkan bahawa kebimbangan yang sangat merisaukan masyarakat ialah krisis jati diri bangsa, khasnya generasi muda, yang dalam kehidupan seharian mereka cenderung menyimpang daripada nilai-nilai dan norma budaya bangsa seperti membuat video lucah, rogol, lumba haram, penyalahgunaan dadah (narkotik) yang sering berlaku dan melibatkan pelajar di Bandar Makassar. Impak daripada krisis nilai ini menjadi punca kepada kes-kes seperti yang didedahkan dalam kajian Muhammad Tahir (2011), mendapati bahawa sekurang-kurangnya 20 kes pergaduhan yang berlaku di Makassar sepanjang 2008-2009 yang melibatkan pergaduhan antara pelajar dengan pelajar, antara pelajar dengan polis dan antara masyarakat dengan masyarakat.

Dalam konteks persekolahan di bandar Makassar Sulawesi Selatan, pengetua merupakan komponen pendidikan yang paling berperanan penting dalam mempertingkatkan kualiti pendidikan seperti yang dinyatakan dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28, 1990, iaitu pengetua yang bertanggungjawab bagi pengurusan pendidikan, pentadbiran sekolah, pembinaan kakitangan sekolah dan sumber manusia yang cekap serta berkemahiran dalam menjalankan kepengetuaan (Depdiknas, 2007). Namun realitinya, dapatan kajian yang dijalankan Guntata (2005) tentang pengaruh keperibadian pengetua terhadap budaya kerja guru mendapati bahawa perkara budaya kerja guru di beberapa buah sekolah menengah bandar Makassar Sulawesi Selatan belum berjaya dan kurang optimum. Perkara ini disebabkan oleh adanya beberapa pengetua yang kurang mengamalkan nilai-nilai sendiri yang wujud kepada dirinya seperti kurang profesionalism dalam menjalankan kepengetuaan, kurang keupayaan dan berkemahiran dalam pengurusan sekolah, tindak balas atau kurang harmonis dalam perhubungan dengan guru dan kakitangan di sekolah. Diperkukuhkan oleh pandangan Kusnandar (2007) menyatakan bahawa rendahnya

budaya kerja guru di sekolah disebabkan kerana tidak ada ketelusan dalam proses pelantikan pengetua, rendahnya mental model pengetua yang dicirikan oleh kekurangan motivasi kerja, sikap kerja dan disiplin kerja dalam melaksanakan tugas kerja. Seterusnya, dapatan kajian Depdiknas (2010) melaporkan bahawa dalam kalangan negara ASEAN tahap kecekapan peribadi dan kecekapan sosial dan prinsip diri yang dimiliki oleh pengetua-pengetua di Indonesia didapati agak baik sebaliknya tahap kecekapan pengurusan dan kecekapan dalam pengawasan akademik pengetua-pengetua sekolah di Indonesia masih jauh di belakang kualiti kecekapan pengetua-pengetua sekolah di Singapura dan Malaysia.

Sementara itu, pelbagai isu mengenai kurangnya peranan pengetua dalam mempertingkatkan budaya kerja guru turut disertakan dalam kajian ini. Isu-isu berkenaan dapat dilihat dari hasil kajian Slamet (2000) dan Usman (2009) yang menyatakan bahawa budaya kerja guru yang rendah adalah berpunca dari peranan pengetua sekolah yang masih lemah dalam menguruskan sekolah. Hasil kajian tersebut disokong oleh kajian Mappiare (2008) yang mendapati pengetua sekolah di Sulawesi Selatan kurang menjalankan peranannya dalam membangun budaya kerja guru di sekolah. Seterusnya kajian yang dijalankan di daerah Soppeng Sulawesi Selatan oleh Sulaeman (2011) mendapati bahawa pengetua sekolah tersebut kurang menjalankan peranannya sebagai pendidik, penyelia dan memberi motivasi kepada guru dalam membangun budaya kerja di sekolah. Perkara yang sama juga berlaku di Bandar Makassar Sulawesi Selatan kurangnya optimum tahap budaya kerja guru di sekolah berkenaan berpunca daripada amalan nilai sendiri pengetua yang kurang optimum dalam menjalankan peranannya sebagai pendidik, penyelia, motivator, menggalakkan model mental, perkongsian visi dan sistem berfikir di sekolah. Peranan pengetua lebih banyak dijalankan kepada pengurusan, pentadbiran, kepemimpinan dan melakukan inovasi. Pengetua belum mengamalkan nilai sendiri dan nilai organisasi secara optimum kepada guru-guru dan ahli sekolah sehingga guru kurang motivasi dan komitmen dalam membangun budaya kerja guru di sekolah (Amiruddin, 2002).

Dalam konteks kepimpinan pengetua berasaskan nilai dalam membangun budaya kerja guru di sekolah bandar Makassar Sulawesi Selatan, amalan nilai sendiri amat penting bagi seorang pengetua untuk membina budaya kerja guru di

sekolah. Walau bagaimanapun, beberapa kajian mengenai kepemimpinan pengetua telah dijalankan, namun masih belum menunjukkan hasil yang diharapkan. Salah satu punca yang menyebabkan rendahnya budaya kerja guru di sekolah bandar Makassar Sulawesi Selatan adalah masalah amalan nilai sendiri pengetua. Menurut hasil kajian yang dijalankan oleh Zainuddin (2008), kajiannya ke atas pengetua di beberapa Sekolah Menengah Sulawesi Selatan mendapati bahawa budaya kerja guru di sekolah masih perlu dipertingkatkan. Hal ini adalah disebabkan oleh pengetua tidak memiliki amalan nilai sendiri yang baik dalam menjalankan kepengetuaan di sekolah. Oleh itu, guru dan kakitangan sekolah kadangkala berasa tidak selesa dan kurang motivasi untuk mengajar. Tambahan lagi, hasil kajian Zainuddin menyokong hasil kajian Nasruddin (2000) yang menyatakan bahawa budaya kerja guru sekolah dipengaruhi oleh amalan nilai sendiri dan kepemimpinan pengetua. Ianya, pula mendapati bahawa pengurusan akan lebih berkesan melalui pembinaan nilai-nilai organisasi dan amalan nilai sendiri pengetua yang baik. Seterusnya Azizih (2005) menyatakan bahawa amalan nilai sendiri seperti role model, tindak balas dan strategi yang positif yang dimiliki dan diamalkan oleh pengetua dapat menjadi tauladan yang paling baik untuk dicontohi oleh ahli sekolah serta dapat memberikan implikasi yang hebat kepada budaya kerja guru di sekolah. Oliviera *et al* (2004) pula menyatakan bahawa pengetua memainkan peranan penting dalam membina nilai sendiri dalam pembangunan budaya kerja guru di sekolah.

Dalam konsep penerimaan diri, pengetua mengakui kelebihan dan kelemahan diri secara objektif merupakan suatu perkara penting yang harus dimiliki seorang pengetua (Willi dalam Dyah, 2012). Kajian oleh William dan Lynn (2010) mendapati bahawa penerimaan diri yang rendah yang dimiliki seseorang adalah akibat daripada dirinya tidak berkeupayaan, tidak diterima dan didera oleh orang lain. Perkara ini kerap berlaku dalam kepemimpinan pengetua SMAN, SMKN dan MAN di Makassar. Pengetua tidak diterima oleh warga sekolah kerana didapati belum memahami dan mengamalkan konsep penerimaan diri sepenuhnya yang dicirikan oleh pengetua memimpin sekolah dengan keangkuhan, tidak mempertimbangkan idea guru-guru atau ahli sekolah dan tidak ada ketelusan atau keterbukaan sehingga menimbulkan kebencian dan penolakan warga sekolah sehingga pelajar mogok belajar dan guru-guru mogok mengajar. Insiden ini berlaku bagi menunjukkan kebencian kepada keangkuhan pengetua (Hasan, 2013). Insiden

ini juga berlaku kerana pengetua belum sepenuhnya memahami konsep penerimaan yang boleh membentuk peribadi yang bertanggungjawab dengan sikap yang optimis dan mampu mengenal pasti kelemahan yang wujud dalam dirinya (Schultz, 2002).

Dalam konteks kawalan diri, seorang pengetua semasa berinteraksi dalam persekitaran sekolahnya memerlukan satu keupayaan untuk mengawal diri dan emosi kerana kawalan diri boleh mempengaruhi perasaan dan emosi seseorang serta perasaan selamat (Azizi dan Rohaya, 2010). Impak daripada kawalan diri dan emosi pengetua dan guru-guru yang tidak terkawal menyebabkan kerap berlakunya kes-kes keganasan terhadap pelajar seperti dapatan kajian oleh *International Center for Research on Women* (2014) yang mendapati bahawa 84 peratus pelajar di Indonesia mengalami keganasan di sekolah. Bilangan ini lebih tinggi daripada kawasan Asia yang lain iaitu 70 peratus. Secara amnya, 33 peratus daripada keganasan di sekolah dilakukan oleh guru-guru dengan alasan kawalan diri dan emosi yang rendah dan 51 peratus adalah antara pelajar. Oleh itu, kawalan diri pengetua dan guru-guru merupakan satu kecekapan yang perlu dibina dan dibangunkan tanpa terlalu bergantung kepada keputusan orang lain atau cuba meniru tindakan rakan-rakan.

Dalam konteks perubahan di sekolah, perubahan haruslah dirancang dan dimulai oleh pengetua dengan setiap ahli memberikan sokongan selaras dengan keupayaan yang dimiliki bagi kejayaan proses perubahan dalam organisasi sekolah (Yukl, 2002). Oleh itu, konsep sendiri pengetua yang kuat boleh mendorong dan menyokong perubahan organisasi sekolah yang dirancang sebaliknya konsep sendiri pengetua yang lemah menjadi halangan kepada perubahan organisasi sekolah dan persekitarannya (Daft, 2003). Dari segi realitinya, kepimpinan pengetua di Makassar, Wilayah Sulawesi Selatan didapati masih lemah dalam mempengaruhi dan menggerakkan guru-guru dan ahli sekolah untuk melakukan suatu perubahan dalam persekitaran sekolah. Keadaan ini dapat dilihat mulai daripada pelantikan sebagai pengetua sehingga menamatkan perkhidmatan sebagai pengetua tidak wujud suatu perubahan yang signifikan ke arah kecemerlangan sekolah malah sebaliknya; semakin rendah tahap pencapaian perubahan organisasi sekolah (Natsir, 2005). Secara amnya, cabaran bagi perubahan di sebuah sekolah adalah terletak

kepada ketidakupayaan pengetua dalam mempengaruhi dan menggerakkan ahli sekolah (Goman, 2004). Kejayaan organisasi melakukan suatu perubahan bergantung kepada keupayaan organisasi dalam mengatasi cabaran yang ditimbulkan oleh keinginan yang berubah dan proses perubahan itu sendiri (McNulty *et al.*, 2005).

Krisis nilai kejujuran diri dalam institusi pendidikan atau persekolahan di Indonesia didapati agak membimbangkan. Misalnya, dalam pelaksanaan peperiksaan akhir setiap pelajar dan urus setia peperiksaan disyaki akan berbuat tidak jujur (Depdiknas, 2007). Oleh yang demikian, dalam pelaksanaan peperiksaan akhir bermula daripada proses pembuatan soal ujian, pentadbiran sehinggalah kepada pelaksanaan peperiksaan banyak pihak terlibat untuk mengawasinya, misalnya Tim Pemantau Independen (TPI), polis dan urus setia. Namun begitu, masih banyak kes penipuan berlaku dalam pelaksanaan peperiksaan akhir tersebut. Perkara ini memastikan kepada setiap pihak bahawa nilai kejujuran di Indonesia masih sangat diperlukan. Perkara sebegini juga berlaku dalam perundangan, urus niaga dan dalam bidang pendidikan (Marzuki, 2009). Oleh itu, nilai kejujuran diri menjadi salah satu perkara utama yang harus dijunjung tinggi oleh setiap ahli institusi pendidikan, seperti pengetua, guru-guru, kakitangan sekolah dan para pelajar.

Dalam konteks penyesuaian diri, pengetua dan guru-guru merupakan individu yang sentiasa berinteraksi dengan diri sendiri, orang lain dan persekitaran dalam menjalankan aktiviti di sekolah. Perkara ini kerap menimbulkan tekanan dan permasalahan hidup yang menimbulkan impak serius, iaitu krisis psikologi dan konflik dan untuk mengatasi masalah adalah melalui penyesuaian diri (Lazarevic, 2011). Masalah penyesuaian diri dalam kalangan pengetua muncul ekoran tuntutan daripada guru-guru dan ahli sekolah yang harus dipenuhi, apabila menghadapi satu kesukaran untuk menyelesaikan suatu masalah, konflik dan stres dalam mengatasinya (Santrock, 2002). Menurut Hurlock (1997), seseorang yang mengalami tekanan dan sukar menyesuaikan diri dengan tingkah laku yang diperlukan boleh menghancurkan keperibadian dirinya. Widiastono (2001) pula menjelaskan kegagalan pengetua untuk menyesuaikan diri akan menimbulkan perasaan tidak selesa dan menimbulkan gangguan keseimbangan dalam dirinya.

Pengetua yang mampu menangani tekanan dalam hidupnya dan berjaya memenuhi tuntutan-tuntutan daripada persekitaran boleh dikatakan sebagai pengetua yang mempunyai penyesuaian diri yang baik manakala pengetua tidak mampu memenuhi tuntutan- tuntutan persekitarannya boleh dikatakan sebagai gagal dalam penyesuaian diri.

Dalam konteks penilaian diri, perkara yang perlu diberikan perhatian oleh pengetua dan guru-guru ialah sifat semula jadi manusia yang wujud dalam setiap individu, iaitu kekuatan dan kelemahan. sifat semula jadi manusia ini boleh mempengaruhi kehidupan individu melalui tiga aspek, iaitu aspek *mental*, *fizikal* dan *spiritual* (Ismail, 2002). Kekuatan dan kelemahan yang wujud dalam diri pengetua dan guru-guru merupakan potensi diri yang perlu dikenali untuk membolehkan pengetua dan guru-guru menjadi pemimpin proses pembelajaran dan pengajaran di sekolah (Davies, 2005). Menurut Zenger dan Folkman (2009), kepincangan-kepincangan dalam kepimpinan pendidikan adalah seperti pemimpin sukar memahami diri atau menilai diri, kurang bersemangat, tidak ada visi dan hala tuju yang jelas, tidak membuat pertimbangan yang wajar, tidak bekerjasama, tidak mempraktikkan apa yang dikata, menolak idea baharu, tidak mengambil ikhtibar daripada kesilapan lepas, tiada kemahiran interpersonal dan gagal membangunkan kapasiti pengikut. Oleh yang demikian, pengetua selaku pemimpin sekolah dituntut memiliki keupayaan memahami atau menilai diri dalam usaha membawa penambahbaikan kepada sekolah (Jamil, 2012).

Dalam konteks keupayaan diri, pengetua dituntut memiliki keupayaan pengurusan dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pengetua yang merangkumi perancangan, pengorganisasian, pelaksanaan dan penilaian sebagai proses pencapaian wawasan sekolah (Permendiknas Nombor13 tahun 2007). Keperluan pembangunan keupayaan pengurusan pengetua menjadi satu keutamaan kerana sekolah dan pihak masyarakat menuntut keupayaan dan kecekapan pengurusan pengetua bagi mempertingkatkan keberkesanan dan kecemerlangan sekolah (Ambo, 2005). Walau bagaimanapun, setakat ini kajian tentang kecekapan dan keupayaan pengurusan pengetua di Indonesia oleh Lilis Sulianita (2014) mendapati bahawa masih ramai pengetua tidak mempunyai kecekapan dan keupayaan seperti yang diharapkan berpunca kerana: (1) amalan rasuah dalam pelantikan pengetua; (2) kewujudan perhubungan yang kurang harmonis antara pengetua dengan guru-

guru; (3) kurangnya kreativiti dan inovasi dalam menjalankan tugas; dan (4) tidak bersifat telus dalam pengurusan, kewangan dan infrastruktur sekolah. Dapatan ini diperkukuhkan lagi oleh dapatan kajian Kemdiknas (2010) yang mendapati bahawa 70 peratus daripada 250 ribu orang pengetua di Indonesia tidak cekap dalam bidang pengurusan dan penyeliaan. Pelaksanaan pengurusan sekolah boleh berjalan dengan baik apabila disokong oleh kecekapan dan kebijaksanaan pengetua dalam perancangan, pengorganisasian, pelaksanaan dan penilaian (Suparno dan Sudarwan, 2009).

Dalam konteks pemikiran untuk bergerak maju, pengetua merupakan ejen perubahan di peringkat sekolah yang bertanggungjawab untuk memberikan sokongan, membantu, membimbing dan menggalakkan guru-guru untuk mengamalkan dan melaksanakan sesuatu perubahan dan inovasi di sekolah secara berkesan (Azhari, 2002). Pengetua yang bergerak maju mesti bersedia untuk menghadapi pelbagai cabaran dalam menjalankan suatu perubahan bagi kemajuan dan kecemerlangan sesebuah sekolah. Pendek kata, kejayaan atau kegagalan sesuatu perubahan itu bergantung kepada pengetua sekolah (Hussein, 2008). Kemerostan pendidikan di Indonesia setakat ini disebabkan oleh kepimpinan pendidikan yang tidak memiliki pemikiran maju, tidak dapat membawa kepada perubahan dan juga tidak memiliki perancangan strategik yang menempatkan pendidikan sebagai perkara utama yang selaras dengan perubahan (Tilaar, 2006). Oleh itu, kepimpinan pengetua menjadi faktor utama keberjayaan sekolah seperti dapatan Edmonds (1979) yang menyatakan bahawa sekolah-sekolah yang cemerlang selalu dipimpin oleh pengetua yang memiliki pemikiran untuk bergerak maju.

Komitmen telah dikenalpasti sebagai faktor penting dalam menentukan kejayaan dan keberkesanan sesebuah organisasi. Di samping itu, komitmen juga boleh memberikan tafsiran awal tentang penerimaan pekerja terhadap organisasi melalui tingkah laku, mempertingkatkan produktiviti dan kualiti kerja (Meyer dan Dick, 2006). Menurut DiPaola *et al* (2005), staf yang mempunyai komitmen tinggi lebih mementingkan pekerjaan dan tugas dalam memenuhi keperluan organisasi berbanding dengan keperluan sendiri. Sebaliknya, staf yang mempunyai tahap komitmen yang rendah sering didapati melakukan tingkah laku yang mengurangkan produktiviti seperti melambatkan kerja, ponteng, mementingkan perkara peribadi dan

menolak bekerja lebih masa. Ruhland (2001) menyatakan komitmen guru-guru yang rendah terhadap sekolah boleh menjejaskan produktiviti dan kualiti pendidikan. Oleh itu, komitmen guru terhadap sekolah dianggap teras utama dalam menentukan kejayaan pendidikan sesebuah negara kerana guru adalah pelaksana setiap dasar pendidikan yang telah digubal (DiPaola *et al*, 2005; Leithwood *et al.*, 2006).

Kepatuhan pengetua dan guru-guru terhadap peraturan yang telah dipersetujui merupakan atribut daripada komitmen yang tinggi terhadap organisasi sekolah. Kepatuhan diri dicirikan oleh kualiti disiplin yang kuat dan menjadikan peraturan sebagai panduan dalam menjalankan tugas kerja dalam organisasi sekolah (Hasibuan, 2002). Handayani (2007) menjelaskan impak daripada pematuhan terhadap peraturan mempertingkatkan tingkah laku disiplin ahli organisasi yang menjadi bahagian yang sangat penting dan menjadi syarat untuk kemajuan dan kecemerlangan sekolah. Passini dan Morselli (2008) juga menjelaskan bahawa impak daripada kedisiplinan guru yang rendah dalam proses pengajaran dan pembelajaran ialah menurunnya nilai-nilai moral. Dalam dapatan kajian oleh Suparlan dan rakan-rakan (2010) di Indonesia mendapati ketidakpatuhan guru juga berlaku semasa guru menjalankan tugas di sekolah dengan dicirikan oleh rancangan pembelajaran tidak selesai mengikut jadual, rancangan pembelajaran yang dimiliki sekadar salinan daripada pihak lain dan belum mengoptimumkan jam pembelajaran dan pemeriksaan serta melaksanakan analisis hasil ujian. Sokongan utama yang diperlukan oleh guru-guru untuk mematuhi peraturan berasal daripada dalam diri dan kecekapan profesionalism guru itu sendiri, motivasi, kreativiti, produktiviti guru, pendidikan dan nilai sendiri guru (Yoesana, 2013).

Simbol sendiri adalah penampilan diri yang digunakan untuk menjelaskan tentang diri sendiri sehingga berasa sebagai peribadi yang berbeza dengan orang lain dalam interaksi di persekitaran (Hurloc, 2004). Stewart dan Davis (2005) menyatakan bahawa penampilan diri pengetua dan guru-guru merupakan simbol-simbol perwatakan dan personaliti yang dianggap *role model* untuk kejayaan sebagai seorang pengetua atau guru. Berdasarkan kajian-kajian di England, Ireland dan Amerika Syarikat yang dijalankan oleh Collinson *et. al* (1999) simbol-simbol diri yang wujud pada pengetua dan guru-guru membolehkan para pelajar menjadikannya contoh dan ikutan kerana pelajar menilai guru secara nyata dan

apa yang dilihat oleh mereka. Simbol diri boleh mengarahkan tingkah laku dan sikap terhadap persekitaran, berpengaruh pada kaedah kerja dan menentukan pilihan terhadap alternatif yang muncul (Steinberg, 2002).

Kepimpinan tindak balas merupakan salah satu bentuk kepimpinan responsif terhadap setiap persoalan, keperluan, harapan dan impian daripada mereka yang dipimpin. Kepimpinan tindak balas memberikan sokongan yang tinggi kepada pengikut yang memiliki idea-idea cemerlang untuk kemajuan organisasi dan responsif kepada keluhan ahli organisasi dan mengarah kepada keterbukaan dalam tindak balas kemahuan daripada pengikut (Siagian, 2000). Namun demikian, penyebab kepada ketidakpuasan hati warga sekolah terhadap kepimpinan pengetua masih muncul kerana pengetua sebagai pengurus sekolah tidak mampu menciptakan suasana kerja yang selesa kepada warga sekolah, pengetua hanya memfokuskan aktiviti kepada pengajaran dan peningkatan kecemerlangan guru dan mengabaikan keluhan guru (Davis dan Thomas, 1998). Oleh itu, Yukl (2006) mencadangkan kepuasan guru boleh dipertingkatkan apabila pengetua bersikap ramah, menghargai hasil kerja guru dan responsif terhadap keluhan guru.

Dalam konteks profesionalism, pengetua merupakan jawatan profesionalism dalam organisasi sekolah yang berfungsi mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik pelajar untuk mencapai matlamat pendidikan (Mulyasa, 2004). Kejayaan dan kecemerlangan sesebuah sekolah ditentukan oleh keupayaan pengetua dalam menjalankan kepengetuaannya (Sopiah, 2008). Di Indonesia masalah ketidakpuasan terhadap keupayaan kerja guru-guru di sekolah dan keupayaan pengetua mengurus dan mentadbir sekolah masih berlaku (Sururi, 2002). Ketidakpuasan terhadap keupayaan guru-guru dicirikan oleh guru-guru yang kurang menguasai bahan pengajaran, kurang menguasai kaedah pembelajaran dan pengajaran, guru kurang berinovasi dalam pembelajaran dan pengajaran, kepimpinan pengetua sekolah tidak sesuai dengan semangat demokrasi dan pelbagai lagi ketidakpuasan terhadap hasil pendidikan di Indonesia. Perkara ini menggambarkan bahawa tuntutan masyarakat terhadap perkhidmatan guru-guru dan pengetua yang profesionalism didapati amat tinggi (Sardiman 2005). Pengetua dan guru-guru hendaklah menekankan pembangunan tanggungjawab dalam mempertingkatkan kualiti, membangunkan keupayaan kepimpinan dan memahami pelbagai model pembelajaran di sekolah (Davies,

1997; English, 2006).

Dalam konteks isu pembangunan budaya kerja guru di sekolah menengah kebangsaan bandar Makassar Sulawesi Selatan, belum menunjukkan hasil yang optimum. Ianya, dicirikan pengetua berasa sukar memahami sekolah sebagai satu sistem, mengatur sumber manusia, kurikulum, kewangan, sistem maklumat sekolah, dan membuat laporan akuntabiliti sekolah. Perkara ini disebabkan pelbagai faktor seperti proses pelantikan pengetua tidak berasaskan lagi kepada nilai sendiri, kualiti, profesionalism, dan kompetensi pengetua melainkan berdasarkan sokongan politik kepada pilihan raya tempatan (Syawal, 2011). Diperkukuh lagi dapatan kajian Hamid (2007) mendapati bahawa impak daripada autonomi daerah, pengetua sekolah menengah kebangsaan di bandar Makassar belum sepenuhnya memiliki kreativiti dan motivasi yang tinggi dalam membangunkan budaya kerja guru di sekolah. Kajian ini pula mendapati bahawa pengetua mengalami kesukaran bagi mengawal sumber manusia dan persekitaran sekolah kerana ia amat berhubungkait dengan kuasa Walikota/bupati tempatan untuk menentukan dasar pendidikan dan proses pelantikan pengetua. Oleh itu, pengetua memiliki keupayaan rendah bagi mencorakkan sekolah dan membangun budaya kerja guru seperti sikap kerja, disiplin kerja, kualiti kerja, dan komunikasi kerja guru di sekolah. Berhubung kait dengan tugas dan fungsi pengetua semestinya pengetua diberikan kuasa untuk mengurus dan mentadbir sekolah dalam mencorakkan budaya kerja guru di sekolah (Sergiovanni, 2003). Nuh (2010) pula menyatakan bahawa budaya kerja dibina oleh pengetua bersama warga sekolah menjadi sekolah yang berkesan dan cemerlang sebagai asas kepada peningkatan kualiti pendidikan sesebuah negara.

Seterusnya, isu mengenai keperluan mempertingkatkan sikap kerja guru di sekolah menengah kebangsaan Bandar Makassar Sulawesi selatan dapat dilihat daripada kajian yang dijalankan oleh Natsir (2005) mendapati bahawa ramai guru yang masih belum memiliki sikap kerja profesionalism adalah disebabkan oleh (a) pengetahuan dan kemahiran guru yang masih rendah dalam menguruskan tugas kerja (b) tindak balas guru terhadap pelajar masih kurang (c) penguasaan guru terhadap bahan pembelajaran yang belum optimum. Hasil kajian tersebut selari dengan hasil kajian yang dijalankan oleh Azra (2002) bahawa tahap sikap kerja guru yang profesionalism yang masih rendah. Hal ini kerana kurangnya kemudahan pengajaran dan pembelajaran di sekolah, ramai guru yang tidak menjalankan

tugas kerja secara optimum, dan ramai guru tidak melakukan persiapan dengan betul terhadap bahan pembelajaran yang akan diajarkan. Seterusnya hasil kajian yang dijalankan di Bandar Makassar Sulawesi Selatan oleh (Ambo, 2011) pula mendapati bahawa sikap kerja guru masih perlu dipertingkatkan. Hasil kajian ini boleh dilihat dari pelaksanaan pengajaran dan pembelajaran yang belum optimum, sama ada ramai guru belum dapat membina perancangan pengajaran, mencipta bahan pembelajaran, membina alat penilaian atau penggunaan kaedah pembelajaran yang kurang berkesan. Guru sebagai pendidik mesti dapat bertingkah laku sesuai etika, moral untuk mempengaruhi tingkah laku pelajar sebagai peribadi dan sebagai ahli sekolah. Sikap kerja guru yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak dan keperibadian pelajar yang kuat (Mehta, 2012). Oleh itu, sikap kerja guru yang baik boleh dicapai apabila guru juga disiplin di dalam menjalankan tugas kerja di sekolah. Sikap kerja profesionalism guru boleh mempertingkatkan prestasi kerja melalui proses kerja, rasa dan kesungguhan kerja yang melibatkan semua unsur potensi yang wujud dalam diri sendiri seperti potensi kognitif, afektif dan tingkah laku (Robbins, 2006).

Disiplin kerja guru di sekolah merupakan perkara yang sangat penting dalam sesebuah organisasi sekolah kerana berhubung kait dengan usaha membangunkan kesedaran yang akhirnya menjadi budaya warga sekolah. Disiplin kerja guru bukan semata-mata hanya pematuhan terhadap peraturan-peraturan yang wujud dalam organisasi sekolah tetapi turut melibatkan pembangunan potensi diri (Doug Henry Hooper dalam Susetya, 2008). Kajian oleh Wahyudi dan rakan-rakan (2012) terhadap guru-guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Bandar Magelang Indonesia mendapati bahawa disiplin kerja, motivasi kerja dan penyelia pengetua memberikan pengaruh signifikan kepada budaya kerja guru-guru di sekolah. Namun begitu, laporan Depdiknas (2010) melaporkan dalam sehari purata 500 orang guru daripada 2.6 juta orang guru di seluruh wilayah Indonesia tidak menjalankan tugas mengajar (ponteng), maknanya disiplin kerja guru-guru di sekolah masih perlu dipertingkatkan. Menurut dapatan kajian Rosmiati (2005), ke atas guru-guru sekolah menengah kejuruan kebangsaan di bandar Makassar mendapati bahawa disiplin kerja guru rendah berlaku kerana ketauladanan dan keupayaan pengetua untuk mencipta kedisiplinan warga sekolah dengan tingkah laku nyata belum secara optimum. Ianya, dicirikan dengan pengetua lambat tiba di sekolah, kurang peduli

kedisiplinan guru dan kakitangan dan kurang peduli kepada kegiatan-kegiatan yang boleh mempertingkatkan kedisiplinan ahli sekolah. Seterusnya, Sanusi (2008) menyatakan bahawa disiplin kerja guru masih rendah dalam menjalankan tugas di sekolah sama ada terlambat menjalankan pengajaran dan keluar lebih awal. Perkara ini berlaku kerana kompetensi keperibadian para guru juga masih rendah. Disiplin kerja kepada asasnya ialah keupayaan mengawal diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu yang tidak patut atau bertindak tidak bercanggah dengan peraturan-peraturan yang telah dipersetujui dan seterusnya menyokong peraturan tersebut (Mangkunegara, 2000).

Dalam konteks kualiti kerja guru di sekolah Bandar Makassar Sulawesi selatan dapat dilihat daripada hasil kajian yang dijalankan oleh (Mattarima, 2011) mendapati bahawa kualiti kerja guru masih perlu dipertingkatkan. Dapatan kajian ini boleh dilihat daripada pelaksanaan pengajaran dan pembelajaran yang belum optimum, sama ada ramai guru belum dapat membina perancangan pengajaran, mencipta bahan bahan pembelajaran, membina alat penilaian atau penggunaan kaedah pembelajaran yang kurang berkesan. Seterusnya, Asriani (2006) dalam kajian kepada guru SD, SMP, SMA/SMK di Bandar Makassar Sulawesi selatan menyatakan bahawa tahap kualiti kerja guru yang rendah boleh dilihat daripada proses pengajaran dan pembelajaran yang tidak berkesan, kurang cekap, dan tidak berkualiti. Tambahan pula, Sukmadinata (2006) hal ini disebabkan oleh penguasaan kompetensi pedagogi yang turut belum maksimum. Keputusan tersebut selari dengan kajian yang dijalankan oleh Muhson (2004) yang menyatakan bahawa lemahnya kualiti guru dapat dilihat dari keupayaan pengetahuan guru tentang kandungan kurikulum yang belum dapat diamalkan secara berkesan.

Seterusnya, keputusan peperiksaan kualiti guru di wilayah Sulawesi Selatan, yang diikuti oleh 46,639 guru memperolehi nilai purata seramai 39.40 peratus. Keputusan ini juga masih berada di bawah nilai purata yang ditetapkan oleh agensi pembangunan sumber manusia pendidikan dan kebudayaan serta jaminan kualiti pendidikan (BPSDMPK-PMP, 2012). Keputusan tersebut menunjukkan bahawa kualiti guru di wilayah Sulawesi Selatan juga masih perlu dipertingkatkan. Pada peringkat Bandar Makassar, tahap kompetensi guru dapat dilihat daripada dapatan peperiksaan kompetensi guru yang diikuti oleh 3000 guru Sekolah Menengah Atas

yang juga memperoleh nilai belum optimum sesuai kehendak pemerintah dengan nilai purata 52.55 peratus (BPSDMPK-PMP, 2012; Depdiknas Sulawesi Selatan, 2012). Keputusan ini masih berada di bawah nilai piawaian yang ditetapkan oleh pihak pemerintah iaitu 70.00 peratus. Perkara ini menunjukkan bahawa kualiti guru di Bandar Makassar Sulawesi selatan masih perlu dipertingkatkan secara berterusan.

Komunikasi kerja guru di sekolah meliputi keupayaan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, merasa simpatik, dan mempunyai jiwa yang tenang. Pengetua dan guru merupakan panutan yang perlu dicontoh oleh ahli sekolah dalam kehidupan seharian. Pengetua dan guru perlu memiliki keupayaan dalam membangunkan komunikasi kerja dalam persekitaran sekolah (Musfah, 2011). Pengetua dan guru harus membina komunikasi kerja bagi mempertingkatkan keberkesanan proses pembelajaran dan pengajaran di sekolah. Seterusnya kajian yang dijalankan oleh pusat penyelidikan dan pembangunan Jawa Timur mendapati bahawa amalan komunikasi kerja guru masih rendah kerana guru kurang melakukan kerjasama dengan pengetua-guru dan guru-guru lain, dalam menyelesaikan masalah di sekolah (Irtanto, Suprianto & Sasonko, 2010). Seterusnya, dapatan kajian Muhsin (2004) pula mendapati bahawa komunikasi kerja yang berlaku di SMA Negeri di bandar Makassar masih kurang berkesan daripada aspek komunikasi kerja dalaman, komunikasi kerja yang berlaku daripada pengetua dengan guru dan kakitangan masih dalam bentuk perintah untuk segera menyelesaikan tugas kerja guru dan kakitangan atau guru-guru dan kakitangan masih berasa berat hati menyampaikan idea-idea mereka atau berbincang-bincang tentang tugas kerja bersama dengan pengetua sekolah. Oleh itu, Shahril (2001) mencadangkan supaya kepimpinan pengetua yang berkualiti ialah pengetua yang memiliki kecekapan, kreatif, inovatif dan berkemahiran dalam berkomunikasi. Anderson (2003) pula menyatakan kegagalan dalam komunikasi kerja boleh menggagalkan perkongsian maklumat yang berterusan dengan pekerja, kerap mengeluhkan matlamat dan pencapaian pekerja dan mengekalkan maklumat daripada bawahan.

Kesan pelbagai isu kegagalan sekolah memenuhi matlamat pendidikan negara, krisis kepimpinan pendidikan dan krisis nilai-nilai sendiri pengetua dan budaya kerja guru yang menimbulkan pertanyaan, bagaimanakah peranan kepimpinan pengetua sekolah dalam menjalankan fungsinya sebagai pengetua dan

pengurusan sekolah? Berdasarkan isu-isu dan soalan-soalan yang telah dibentangkan, maka fokus utama kajian ini adalah untuk mengenal pasti amalan nilai sendiri pengetua terhadap budaya kerja guru. Kajian ini dijalankan bagi mengenal pasti elemen nilai sendiri pengetua yang menjadi keutamaan dalam menjalankan kepengetuan di sekolah. Selain itu, mengenal pasti bagaimana amalan nilai sendiri pengetua dijalankan di sekolah. Pengaruh nilai sendiri pengetua terhadap budaya kerja guru di bandar Makassar yang merangkumi sikap kerja, disiplin kerja, kualiti kerja, dan komunikasi kerja.

1.3 Pernyataan Masalah

Kepimpinan pengetua di sekolah amat penting kerana pengetua perlu mendefinisikan, memformulasikan dan menggembelengkan nilai-nilai sendiri dengan nilai-nilai organisasi yang merangkumi sumber-sumber kemanusiaan dan simbolik untuk mencapai matlamat organisasi (Aminuddin, 1990). Pelbagai kajian telah dijalankan oleh penyelidik tentang kepemimpinan pengetua di sekolah. Namun begitu, kepemimpinan pengetua didapati masih lemah dalam hal mengendalikan pengurusan sekolah supaya berfungsi dengan berkesan (Fullan, 2001; Deal dan Peterson, 2000; Shukor, 2004). Dapatan kajian Guntata (2005) tentang pengaruh keperibadian pengetua terhadap budaya kerja guru mendapati bahawa perkara budaya kerja guru di beberapa buah sekolah menengah bandar Makassar Sulawesi Selatan belum berjaya atau kurang optimum. Perkara ini disebabkan oleh adanya beberapa pengetua yang kurang mengamalkan nilai sendiri seperti kurang profesionalism dalam menjalankan kepengetuan, kurang keupayaan dan berkemahiran dalam pengurusan sekolah, tindak balas atau kurang harmoni dalam perhubungan dengan guru dan kakitangan di sekolah. Realiti ini menunjukkan bahawa penyelidikan perlu dijalankan bagi mengenal pasti masalah yang boleh menjadi penghalang keberkesanan kepemimpinan pengetua di sekolah.

Sementara itu, pencapaian budaya kerja guru sekolah menengah di Makassar Sulawesi Selatan masih belum menunjukkan keputusan yang boleh dibanggakan. Pelbagai faktor penghalang, termasuk faktor sumber manusia, nilai sendiri pengetua,

fasiliti, budaya dan sosial serta amalan kepimpinan pengetua yang kurang baik. Sementara itu, masalah lain yang menghambat budaya kerja guru di sekolah ialah proses pelantikan pengetua yang tidak lagi diasaskan kepada nilai-nilai sendiri, kualiti, profesionalism, dan kompetensi pengetua melainkan berasaskan sokongan politik kepada pilihan raya tempatan (Syawal, 2011). Diperkukuh dapatan kajian Hamid (2007) mendapati bahawa impak daripada autonomi daerah, pengetua sekolah menengah di bandar Makassar belum sepenuhnya memiliki kreatifiti dan motivasi kuat dalam membangun budaya kerja guru di sekolah. Seterusnya, dapatan kajian Yaakob (2007) mendapati salah satu masalah kepimpinan pengetua sekolah di bandar Makassar Sulawesi Selatan ialah pengetua kurang memahami budaya sekolah, disiplin dan komitmen yang rendah terhadap sekolah. Perkara ini pengetua tidak berkeupayaan membangun budaya kerja guru, memahami sekolah sebagai sistem, mengatur kurikulum, kewangan, sistem maklumat sekolah, dan membuat laporan akuntabiliti sekolah.

Oleh itu, amalan nilai sendiri pengetua dalam menjalankan kepengetuaan di sekolah merupakan salah satu cara untuk mengatasi masalah kepengetuaan yang berlaku di Makassar Sulawesi Selatan. Tidak dapat dinafikan bahawa nilai sendiri ialah satu faktor penting dalam kepimpinan pengetua yang boleh mewujudkan keberkesanan dan kecemerlangan organisasi sekolah (Mintzberg, Ahlstrand dan Lamplel, 2005; Blanchard dan O'Connor, 1997). Kajian yang dijalankan oleh Michael dan Michelle (2010) mendapati bahawa kepimpinan pengetua berasaskan nilai adalah penting dalam pembaharuan dan penambahbaikan sesebuah sekolah. Diperkukuh kajian Huber (2004) mendapati bahawa kepimpinan pengetua berasaskan nilai-nilai sendiri dan nilai-nilai organisasi dalam konteks organisasi sekolah boleh membentuk dan mengekalkan budaya kerja guru di sekolah. Kepimpinan pengetua berasaskan nilai sendiri menjadi model melalui tauladan, menjadi punca inspirasi, mengekalkan etika dan integriti, serta menggalakkan kecemerlangan individu serta mewujudkan semangat warga sekolah.

Berdasarkan huraian yang telah dibincangkan, kajian ini bertujuan untuk melihat sejauhmana amalan nilai sendiri pengetua yang merangkumi iaitu: (1) penerimaan diri, (2) kawalan diri, (3) perubahan, (4) kejujuran, (5) penyesuaian, (6) penilaian diri, (7) keupayaan, (8) bergerak maju, (9) komited, (10) kepatuhan, (11)

simbol diri, (12) tindak balas dan (13) profesionalism, mengenal pasti sumbangan amalan nilai sendiri pengetua dalam pembangunan budaya kerja guru di sekolah.

1.4 Objektif Kajian

Matlamat kajian ini adalah untuk mengkaji impak amalan nilai sendiri pengetua terhadap budaya kerja guru di sekolah melalui kepimpinan pengetua. Berdasarkan matlamat kajian beberapa objektif telah digariskan, iaitu:

1. Mengetahui pasti amalan elemen nilai sendiri pengetua yang menjadi keutamaan dalam menjalankan kepengetuaan di sekolah berdasarkan penilaian guru.
2. Mengetahui pasti amalan nilai sendiri pengetua yang diterapkan oleh kepimpinan pengetua di sekolah.
3. Mengetahui pasti pengaruh nilai sendiri pengetua terhadap budaya kerja guru
4. Mengetahui pasti pengaruh nilai sendiri pengetua terhadap sikap kerja, disiplin kerja, kualiti kerja dan komunikasi kerja guru di sekolah.
5. Membina model nilai sendiri pengetua dalam membangunkan budaya kerja guru.

1.5 Persoalan Kajian dan Hipotesis Kajian

Berdasarkan matlamat kajian dan objektif kajian yang digariskan terdapat lima persoalan kajian yang akan diuraikan dalam kajian ini, iaitu:

1. Adakah elemen yang menjadi keutamaan kepada pengetua dalam menerapkan nilai-nilai sendiri di sekolah?
2. Bagaimanakah nilai sendiri dilaksanakan dan diterapkan melalui kepimpinan pengetua di sekolah?
3. Adakah amalan nilai sendiri pengetua memberikan pengaruh signifikan terhadap budaya kerja guru?

4. Adakah amalan nilai sendiri pengetua memberikan pengaruh signifikan terhadap sikap kerja, disiplin kerja, kualiti kerja dan komunikasi kerja guru di sekolah?
5. Bagaimanakah model nilai sendiri pengetua dalam membangunkan budaya kerja guru?

Hipotesis kajian atau jangkaan sementara kajian ini ialah tidak terdapat pengaruh yang signifikan nilai-nilai sendiri pengetua terhadap budaya kerja guru di sekolah dengan subhipotesis seperti berikut:

H01 Tidak terdapat pengaruh yang signifikan amalan nilai sendiri (penerimaan diri, kawalan diri, perubahan, kejujuran, penyesuaian, penilaian diri, keupayaan, bergerak maju, komited, kepatuhan, simbol diri, tindak balas dan profesionalism) pengetua terhadap budaya kerja guru.

H01a Tidak terdapat pengaruh yang signifikan amalan nilai sendiri (penerimaan diri, kawalan diri, perubahan, kejujuran, penyesuaian, penilaian diri, keupayaan, bergerak maju, komited, kepatuhan, simbol diri, tindak balas dan profesionalism) pengetua terhadap sikap kerja guru di sekolah.

H01b Tidak terdapat pengaruh yang signifikan amalan nilai sendiri (penerimaan diri, kawalan diri, perubahan, kejujuran, penyesuaian, penilaian diri, keupayaan, bergerak maju, komited, kepatuhan, simbol diri, tindak balas dan profesionalism) pengetua terhadap disiplin kerja guru di sekolah.

H01c Tidak terdapat pengaruh yang signifikan amalan nilai sendiri (penerimaan diri, kawalan diri, perubahan, kejujuran, penyesuaian, penilaian diri, keupayaan, bergerak maju, komited, kepatuhan, simbol diri, tindak balas dan profesionalism) pengetua terhadap kualiti kerja guru di sekolah.

H01d Tidak terdapat pengaruh yang signifikan amalan nilai sendiri (penerimaan diri, kawalan diri, perubahan, kejujuran, penyesuaian, penilaian diri, keupayaan, bergerak maju, komited, kepatuhan, simbol diri, tindak balas dan profesionalism) pengetua terhadap komunikasi kerja guru di sekolah.

1.6 Kepentingan Kajian

Kajian dijalankan untuk memperoleh data mengenai amalan nilai sendiri pengetua terhadap budaya kerja guru. Oleh itu, hasil penyelidikan ini dijangka dapat membantu seluruh organisasi bermula dari pembuat dasar hingga ke tahap pelaksanaan. Hasil kajian ini dapat digunakan oleh pembuat dasar di Jabatan Pelajaran bandar Makassar Sulawesi Selatan dalam menjalankan penambahbaikan kepada asas-asas pendidikan. Hasil kajian ini juga dapat memudahkan penyelidik lain dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan amalan nilai sendiri pengetua. Seterusnya hasil daripada penyelidikan ini adalah dijangkakan dapat menambah wawasan berkaitan dengan kepimpinan amalan nilai sendiri pengetua dalam pembangunan budaya kerja guru di sekolah kepada tahap yang lebih cemerlang. Tambahan lagi, pengetahuan mengenai kepimpinan amalan nilai sendiri pengetua dapat memberi alternatif kepada pengetua untuk meningkatkan keberkesanan kepimpinannya. Disamping itu, ia boleh dicadangkan kepada pengetua untuk membangun budaya kerja guru di sekolah. Seterusnya hasil kajian ini boleh dijadikan sebagai menjadi panduan kepada pengkaji lain dalam menjalankan penyelidikan mengenai kepimpinan yang berasaskan nilai sendiri pengetua. Seterusnya, kajian ini dijangka akan menghasilkan satu model penambahbaikan budaya kerja guru terutamanya pengetua-pengetua sekolah di bandar Makassar Sulawesi Selatan dan semua Jabatan Pengajaran bandar Makassar dan Sulawesi Selatan Indonesia.

1.7 Batasan Kajian

Kajian ini dijalankan menggunakan kaedah kuantitatif dan kualitatif. Menerusi kaedah kuantitatif kajian ini terhad kepada 295 orang guru dan 34 orang pengetua yang berada di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN), Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Bandar Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia. Oleh yang demikian, tindak balas tentang pengaruh amalan nilai sendiri pengetua terhadap budaya kerja guru di

sekolah merupakan penilaian pengetua dan guru kepada soal selidik kajian. Melalui kaedah kualitatif data temu bual dan pemerhatian dihadkan kepada pandangan, pendapat dan tingkah laku kepimpinan pengetua yang dilihat dan diperhatikan serta melalui penceritaan oleh subjek kajian.

Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti amalan nilai sendiri pengetua terhadap pembangunan budaya kerja guru di sekolah dengan pengetua sekolah sebagai pemimpin sementara guru-guru, staf dan murid-murid sebagai pengikutnya. Pengetua sekolah dianggap sebagai tokoh yang dilantik dan diberikan tanggungjawab untuk mencapai matlamat organisasi sementara pengikut perlu menyokong usaha pengetua ke arah mencapai matlamat tersebut.

Matlamat kajian adalah untuk meneroka kemajuan pembangunan budaya kerja guru di sekolah menengah kebangsaan Makassar Sulawesi Selatan sebagai matlamat organisasi. Budaya kerja guru di sekolah mengandungi nilai-nilai dominan yang disokong dan dikongsi bersama-sama dan merupakan panduan yang membimbing polisi sekolah untuk mengatur semua unsur sekolah. Budaya kerja guru di sekolah merangkumi sikap kerja, disiplin kerja, kualiti kerja, dan komunikasi kerja. dan dilaksanakan dengan penuh kesedaran oleh semua warga sekolah dengan dimulai oleh pengetua.

1.8 Kerangka Kajian

Kerangka konseptual kajian ini dibina berasaskan teori tentang konsep sendiri oleh Hurlock (1974), teori budaya oleh Schein (2004), dan model budaya kerja oleh Robbins (2001). Pengkaji mengikut teori konsep sendiri, teori budaya kerja dan model budaya kerja kerana berhubungkait dengan tajuk kajian penyelidikan yang boleh digunakan untuk memperjelas dan mempertajam ruang lingkup dan konstruk pemboleh ubah yang dikaji sebagai asas kepada perumusan hipotesis dan penyusunan instrumen penyelidikan. Oleh itu, perbincangan tentang kerangka kajian terbahagi kepada dua topik, iaitu kerangka teoritikal dan kerangka konseptual kajian.

1.8.1 Kerangka Teoritikal Kajian

Setiap individu mempunyai pandangan atau gambaran tentang diri sendiri. Gambaran inilah yang disebut konsep sendiri, pengenalan diri atau tanggapan kita terhadap diri kita sendiri (Hurlock, 1993). Konsep sendiri ialah bagaimana melihat pentingnya suatu imej seseorang, perasaan dan sikap yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas kerja. Nilai sendiri dibangunkan daripada teori konsep sendiri Hurlock (1974) yang mempunyai tiga komponen utama, iaitu: (1) Komponen persepsi; (2) Komponen konseptual; dan (3) Komponen sikap.

1.8.1.1 Komponen Persepsi

Komponen persepsi merupakan imej seseorang mengenai penampilan fizikalnya dan kesan yang ditampilkkan kepada orang lain. Komponen ini sering disebut sebagai *physical self concept*. Komponen persepsi seperti; (1) penerimaan diri, iaitu menerima keadaan dirinya kepada tahap kesedaran tentang ciri-ciri peribadi mereka dan kesediaan untuk hidup dengan keadaan tersebut (Hurlock, 1974). Maksudnya, menerima pelbagai ciri yang wujud dalam diri sendiri kemudian dihayati dan difahami sebagai satu anugerah; (2) simbol diri, iaitu satu isyarat yang boleh mempengaruhi penilaian seseorang. Oleh itu, penilaian boleh dianggap sebagai simbol kepada identiti peribadi. Simbol diri mempunyai peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi pandangan seseorang terhadap orang lain (Hurlock, 1974). Simbol diri bermaksud tingkah laku, tutur kata dan cara berpakaian yang merupakan simbol kepercayaan sebagai asas nilai.

1.8.1.2 Komponen Konseptual

Komponen konseptual merupakan konsep seseorang mengenai ciri-ciri khusus yang dimiliki, baik keupayaan mahupun ketidakupayaannya, latar belakang dan masa hadapannya. Komponen ini sering disebut sebagai *psychological self concept*, yang tersusun daripada beberapa kualiti seperti; (1) Penyesuaian diri,

bermaksud kesediaan dan keupayaan untuk berinteraksi dengan orang lain atau kumpulan dalam pelbagai situasi (Hurlock, 1993). Individu boleh menyesuaikan diri secara baik dengan mempelajari pelbagai kemahiran sosial seperti keupayaan untuk mewujudkan hubungan secara harmonis dengan orang lain, rakan kerja, ahli keluarga dan orang yang tidak dikenali. (2) Kejujuran, bermaksud keupayaan untuk mengakui kekuatan dan kelemahan yang wujud kepada diri sendiri (Hurlock, 1993); (3) Penilaian diri, bermaksud keupayaan memahami sikap positif keadaan diri sendiri, perasaan bahagia yang dinyatakan melalui jati dirinya dan seterusnya menjadikan konsep sendiri dan kepercayaan ke tahap yang lebih tinggi (Hurlock, 1993); (4) Keupayaan diri bermaksud kebolehan dan kecekapan diri dalam menghadapi pelbagai cabaran kehidupan. Perkara ini dapat dilihat daripada sikap individu seperti keyakinan, lebih suka untuk membangunkan sikap baik dan menghapuskan sikap buruk daripada menjadi orang lain. Oleh itu, individu akan berpuas hati menjadi diri sendiri (Hurlock, 1974); (5) Bergerak maju, bermaksud keupayaan untuk membangunkan suatu harapan yang realistik terhadap keadaan diri dan kumpulan. Dengan harapan yang realistik peluang mencapai matlamat yang boleh menimbulkan kepuasan diri akan semakin besar (Hurlock, 1974); (6) Profesionalism diri, bermaksud keyakinan dan keupayaan untuk menangani sesuatu masalah semasa menjalankan tugas kerja. Profesionalism diri merujuk individu yang mempunyai keyakinan diri dan lebih menumpukan perhatian kepada keupayaan serta kemahiran diri untuk kejayaan (Hurlock, 1974). Profesionalism merujuk kemahiran, keupayaan dan kesetiaan untuk melaksanakan tugas sebagai ahli pertubuhan yang berkenaan.

1.8.1.3 Komponen Sikap

Komponen sikap merangkumi perasaan seseorang tentang sendiri sendiri, sikap terhadap statusnya sekarang dan prospek masa hadapan, sikap terhadap esteem sendiri dan pandangan diri yang dimiliki. Komponen sikap ini merangkumi: (1) Komited iaitu sikap individu terhadap diri sendiri tentang idealisme dan cita-cita untuk berjaya (Hurlock, 1980). Komited ialah komitmen terhadap nilai-nilai organisasi yang boleh menimbulkan rasa ikut memiliki; (2) Kepatuhan diri bermaksud kesediaan diri untuk bertingkah laku mengikut tuntutan norma, adat,

nilai-nilai yang berpunca daripada ajaran agama dan tuntutan persekitaran serta masyarakat (Hurlock, 1980). Sikap dan tingkah laku ini menggambarkan kepatuhan kepada peraturan, norma yang wujud dalam satu kumpulan dan boleh dijalankan dengan penuh rasa tanggungjawab; (3) Tindak balas bermaksud sokongan sosial positif yang disertai dengan rasa selamat untuk membangunkan diri secara realistik menggunakan kecekapan diri dengan berkesan (Hurlock, 1974). Tindak balas bermaksud sikap menerima keluhan, memberikan sokongan terhadap orang lain, responsif, empati dan mempunyai keinginan untuk membantu orang lain. Tindak balas diri merupakan bentuk sokongan atau responsif kepada keluhan yang bercanggah dengan asas nilai.

Daripada huraian di atas konsep sendiri seseorang terdiri daripada tiga komponen utama. Setiap komponen mempunyai elemen-elemen yang memainkan peranan yang penting untuk memahami cara konsep sendiri berkait rapat dalam mengarahkan dan mengekalkan tingkah laku individu. Elemen-elemen konsep sendiri tersebut berkait rapat antara satu sama lain.

Dalam kajian ini, nilai sendiri (penerimaan diri, kawalan diri, perubahan, kejujuran, penyesuaian, penilaian diri, keupayaan, bergerak maju, komited, kepatuhan, simbol diri, tindak balas dan profesionalism) pengetua ialah proses kepimpinan yang berasaskan nilai yang merangkumi nilai norma, proses adaptasi, rancangan tindakan, ikrar yang dikongsi, integrasi nilai ke dalam budaya menghasilkan produk dan perkhidmatan, yakni budaya kerja guru (sikap kerja, disiplin kerja, kualiti kerja dan komunikasi kerja) yang menjadi matlamat sekolah.

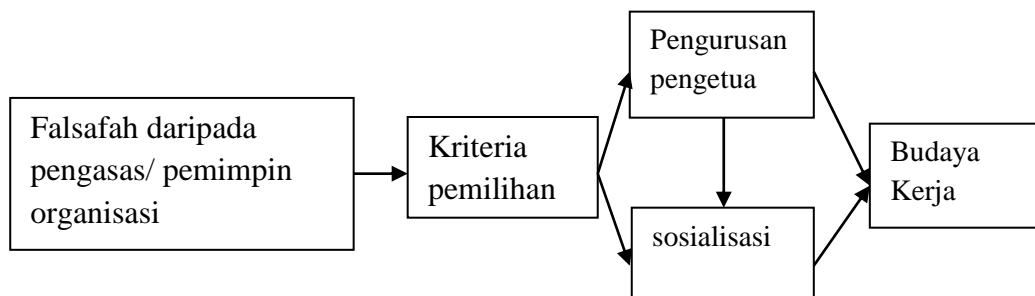
Untuk membangun budaya kerja guru di sekolah, teori budaya kerja. Schein (2004), menjelaskan budaya kerja adalah berasaskan kepada nilai-nilai yang dimiliki oleh ahli kumpulan yang diproses menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan tingkah laku pengurusan yang dijangka boleh menangani cabaran baru. Budaya kerja tidak akan wujud begitu sahaja, tetapi perlu diteruskan dengan bersungguh-sungguh melalui proses yang terkawal yang melibatkan semua sumber manusia ahli kumpulan. Menurut Schein (2003) lagi, budaya kerja kepada asasnya wujud daripada tiga punca iaitu: (1) kepercayaan, nilai dan andaian oleh pengasas; (2) pengalaman

dan pembelajaran oleh ahli-ahli kumpulan sebagai organisasi; dan (3) kepercayaan baru, nilai dan andaian baru, ahli-ahli baru dan pemimpin.

Seterusnya, untuk mengukur budaya kerja guru di sekolah, model Robbins (2001) menjelaskan budaya kerja organisasi ialah sistem nilai yang dibangunkan oleh organisasi dalam bentuk corak amalan yang dibentuk menjadi peraturan yang digunakan sebagai panduan dalam pemikiran dan tindakan bagi mencapai matlamat organisasi. Tambahan lagi, sistem nilai yang baharu akan menjadikan sikap kerja dan tingkah laku individu, seperti disiplin, kerja yang kualiti dan budaya kerjasama, tumbuh menjadi kuat lantas menggalakkan organisasi ke arah pembangunan budaya kerja. Dalam konteks ini, Rivai (2007) menyatakan bahawa budaya kerja boleh dibahagikan kepada dua elemen, iaitu: (1) Sikap kerja seperti kerja yang selasa, kepuasan kerja atau sebaliknya; dan (2) Tingkah laku semasa kerja seperti disiplin kerja, kualiti kerja, perhubungan dan kerjasama yang harmoni, bertanggungjawab, kemahuan yang kuat untuk menjalankan tugas kerja dan membantu sesama ahli.

Tambahan lagi, Robbins (2001) turut menjelaskan bahawa proses pembentukan budaya kerja yang diasaskan kepada teori budaya kerja dalam organisasi seperti (1) pengasas organisasi bersama-sama pengetua membawa satu set andaian asas, nilai-nilai, perspektif, artifak dalam organisasi dan menerapkannya kepada ahli organisasi; (2) budaya muncul apabila ahli-ahli berinteraksi antara satu sama lain untuk menyelesaikan masalah asas organisasi, iaitu masalah integrasi dalaman dan adaptasi luaran; dan (3) secara individu, setiap ahli organisasi boleh menjadi seorang pencipta budaya baharu dengan membangunkan pelbagai cara untuk menyelesaikan masalah individu dan memenuhi keperluan serta cara yang boleh diterima oleh persekitaran organisasi dan mewariskannya kepada generasi berikutnya. Maknanya, proses pembentukan budaya kerja dibina dan diperkukuh oleh pengasas atau pimpinan organisasi. Budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria pemilihan nilai-nilai yang digunakan oleh pengikut. Tingkah laku pimpinan sebagai pengurus akan mempengaruhi tingkah laku bawahannya untuk diterima oleh persekitaran kerja. Kejayaan mencapai matlamat bergantung kepada kejayaan melaksanakan nilai-nilai dalam proses penyesuaian. Walau bagaimanapun, nilai-nilai semula jadi akan menyesuaikan diri dengan perubahan kepada budaya kerja

baharu yang dijangka. Proses pembentukan budaya organisasi adalah seperti yang digambarkan dalam Rajah 1.2 di bawah.



Rajah 1.1 : Proses pembentukan budaya kerja Robbins (2001)

Matlamat kajian ini meneliti pembangunan budaya kerja guru di sekolah yang ditandai oleh nilai-nilai yang dihormati dan dikongsi bersama-sama oleh setiap ahli sekolah dan ditunjukkan secara konkrit yang merangkumi: (1) Sikap kerja, iaitu kerja yang mengandungi penilaian positif atau negatif yang dimiliki oleh seseorang tentang aspek-aspek persekitaran kerja mereka. Dalam ilmu pengurusan sumber manusia sebahagian besar kajian difokuskan kepada tiga jenis sikap, iaitu kepuasan kerja, penglibatan kerja dan komitmen organisasi (Robbins, 2001); (2) Disiplin kerja, iaitu kerja yang mendidik seseorang supaya bertindak dan bertingkah laku mengikut garis panduan yang telah diwujudkan dalam organisasi (Robbins, 2001). Oleh itu, disiplin kerja ialah sikap menghormati, menghargai dan mematuhi semua peraturan sama ada yang bertulis mahupun tidak bertulis serta sanggup menjalani dan tidak mengelak untuk menerima sekatan jika melanggar kewajipan dan kuasa yang diberikan; (3) Kualiti kerja, iaitu elemen budaya kerja yang merangkumi kecemerlangan, kesesuaian, perkhidmatan, estetika, nilai-nilai, responsif, keselamatan dan kecekapan (Robbins, 2001). Kualiti kerja merujuk kesesuaian prosedur kerja, kejelasan langkah kerja, kesesuaian rancangan kerja dan kekemasan kerja seperti yang diharapkan dan memudahkan kerja seterusnya; (4) Komunikasi kerja, iaitu proses penyampaian maklumat daripada orang atau sekumpulan orang dan berinteraksi antara satu sama lain atau bekerjasama dan kemudian membina hubungan kerja yang baik antara satu sama lain untuk mencapai satu matlamat yang sama (Robbins, 1994). Semakin kompleks organisasi peranan komunikasi kerja

semakin penting dan tidak boleh dielakkan untuk berinteraksi bagi menyelesaikan masalah atau untuk mewujudkan interaksi yang baik antara satu sama lain. Komunikasi kerja memainkan peranan yang penting dalam perhubungan kerja dengan pihak-pihak berkepentingan.

1.8.2 Kerangka Konseptual Kajian

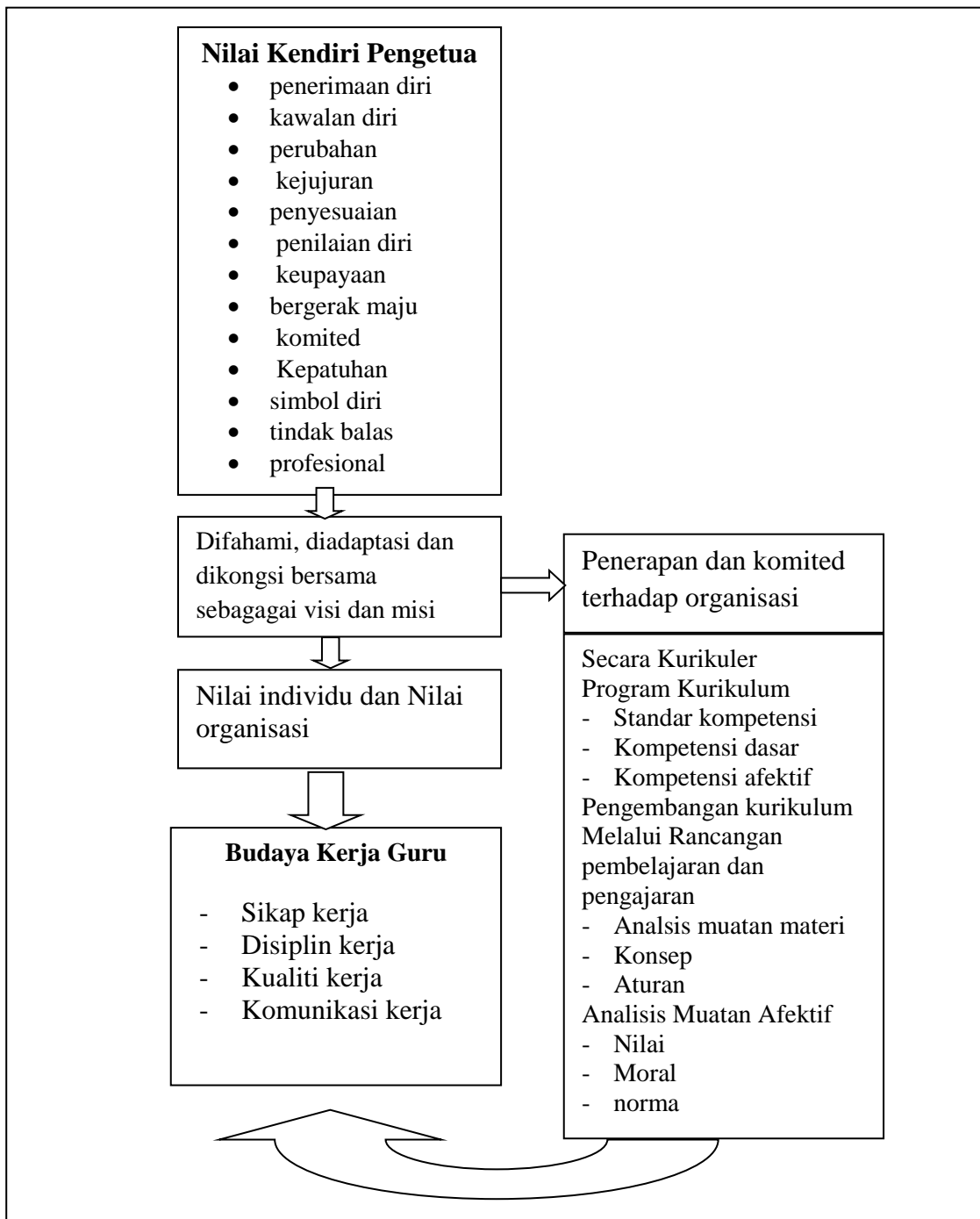
Pengurusan organisasi masa kini menghadapi cabaran berikutan perubahan persekitaran yang cepat dan dinamik. Lanjutan itu, kepimpinan pengetua perlu berubah kepada lebih bersifat terbuka, kolaboratif dan memberikan autonomi kepada guru-guru (Shokur, 2004). Ini kerana manusia telah diiktiraf sebagai aset utama sesebuah organisasi dan kekuatan organisasi sebenarnya bergantung kepada kualiti pekerja dan cara bekerja pekerja (Robbins dan Coulter, 2002). Sekolah yang mempunyai guru yang komited akan memperoleh kelebihan bersaing yang menyumbang kepada keberkesanan sekolah (Davies dan Ellison, 2001). Organisasi merupakan sistem sosial dengan sumber manusia yang merupakan faktor utama bagi sesebuah sekolah bagi mencapai keberkesanan dan kecekapan (Rad *et al.*, 2006).

Kerangka konsep kajian ini menggambarkan impak penerapan nilai-nilai sendiri melalui kepimpinan pengetua iaitu pemboleh ubah bebas terhadap pembangunan budaya kerja guru di sekolah iaitu pemboleh ubah bersandar dalam kajian ini (lihat Rajah. 1.3). Hasil kajian dijangkakan boleh menjawab impak tingkah laku kepimpinan pengetua dalam penerapan nilai-nilai sendiri terhadap pembangunan budaya kerja guru di sekolah. Kerangka ini menggambarkan bahawa pemimpin menjalankan kepimpinannya untuk mempengaruhi individu-individu yang dipimpin. Dalam erti lain, kerangka ini menggambarkan usaha pengetua membangunkan budaya kerja guru di sekolah sebagai matlamat organisasi dengan kejayaan banyak ditentukan oleh nilai-nilai sendiri yang menjadi acuannya.

Pembangunan kerangka konsep dalam kajian ini merupakan satu usaha meletakkan setiap pemboleh ubah mengikut struktur yang dibina oleh pengkaji berdasarkan kajian teori sehingga dapat menggambarkan idea dan model hubungan setiap pemboleh ubah kajian. Kedudukan setiap pemboleh ubah dalam rasional

pembangunan teori-teori asas dan menyokong teori dan idea-idea yang dibangunkan diletakkan mengikut keperluan penyelidik dalam menyelesaikan masalah-masalah yang ditemui.

Model yang dibangunkan dalam kajian ini berdasarkan adaptasi dan kesepaduan daripada teori konsep sendiri Hurlock (1974), teori budaya kerja Schein (2004) dan model budaya kerja oleh Robbins (2001). Secara keseluruhan, kerangka konseptual kajian ini mempunyai tiga komponen utama, iaitu nilai sendiri pengetua, proses penerapan nilai sendiri melalui kepimpinan pengetua dan budaya kerja guru di sekolah. Budaya kerja guru diwujudkan melalui pengintegrasian nilai sendiri pengetua yang disahkan menjadi nilai individu dan nilai organisasi yang dihormati. Nilai-nilai tersebut dijadikan tingkah laku, diadaptasi, dirancang, dibina dan dikongsikan bersama-sama lalu diintegrasikan dalam budaya kerja guru. Pembangunan budaya kerja guru di sekolah yang dicadangkan oleh pengkaji merangkumi sikap kerja, disiplin kerja, kualiti kerja dan komunikasi kerja kerana adanya perasaan terikat yang kuat antara model kepimpinan yang digunakan oleh pengetua dengan keberkesanan dengan keseluruhan proses pendidikan di sekolah. Berikut adalah kerangka konseptual kajian seperti dalam Rajah 1.3 di bawah.



Rajah 1.2: Kerangka konseptual kajian diubahsuai model Robbins (2001)

1.9 Definisi Konsep dan Definisi Operasional Kajian

Pengertian konsep akan lebih mudah difahami apabila konsep-konsep dalam kajian ini diberikan definisi terma dan operasinya. Berikut ini dijelaskan definisi konsep-konsep yang berhubung kait dengan istilah dan operasi kajian bagi memahami kajian secara lebih mendalam. Dalam kajian ini aspek yang dikaji ialah pengaruh nilai sendiri pengetua terhadap budaya kerja guru di sekolah yang merangkumi sikap kerja, disiplin kerja, kualiti kerja dan komunikasi kerja.

1.9.1 Pengetua

Pengetua Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan Sekolah Madrasah Aliyah (MA) ialah seseorang yang diberikan autonomi di sekolah dan mempunyai kuasa untuk mendorong proses pembangunan sekolah, menjadi tunggak agen perubahan dan bertanggungjawab terhadap proses perubahan terhadap pelbagai perkara di sekolah (Fullan, 2009). Menurut Daryanto (2001), pengetua sekolah diertikan sebagai pemimpin dalam sesebuah organisasi atau lembaga. Manakala sekolah diertikan sebagai institusi formal untuk menerima dan memberi pelajaran. Secara ringkasnya, pengetua diertikan sebagai pemimpin sekolah atau sesebuah lembaga formal untuk menerima, mengurus, memediasi dan menggalakkan proses pembelajaran dan pengajaran. Sementara itu, Wahjosumidjo (2005) mendefinisikan pengetua sebagai seorang pemimpin di sekolah yang diberi tugas untuk memimpin sesebuah sekolah yang melaksanakan proses pembelajaran dan pengajaran, atau tempat di mana terdapat interaksi di antara guru yang memberi pelajaran dan murid sebagai penerima pelajaran.

Daripada huraian di atas, rumusan yang dapat dibuat ialah pengetua seorang yang dilantik sebagai pengurus dan pentadbir, beliau memiliki kuasa untuk mendorong proses pembangunan sekolah, menjadi tonggak agen perubahan dan bertanggungjawab terhadap proses perubahan di sekolah. Dalam aspek pengurusan

pengetua terlibat dengan penyelenggaraan rutin operasi semasa di sekolah sementara dalam aspek pentadbiran beliau terlibat dengan kerja-kerja pada setiap peringkat.

Untuk konteks kajian ini, pengetua sekolah bermaksud pengetua sekolah yang sedang berkhidmat di setiap Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah kejuruan (SMK) dan Sekolah Madrasah Aliyah (MA) yang dilantik dan mempunyai tugas yang berkaitan dengan kepimpinan, penyeliaan, pentadbiran dan pengurusan pendidikan.

1.9.2 Konsep Kendiri

Setiap individu mempunyai pandangan atau gambaran tentang diri sendiri. Gambaran inilah yang disebut konsep kendiri, pengenalan diri atau Tanggapan kita terhadap diri kita sendiri (Hurlock, 1993). Konsep kendiri merupakan bahagian utama dalam pembangunan keperibadian yang merangkumi idea-idea, persepsi-persepsi dan nilai-nilai tentang diri sendiri (Hall & Lindzey, 1985). Menurut Azizi *et al.* (2005), konsep kendiri merangkumi kepercayaan, perasaan, persepsi, sikap dan nilai yang dipegang oleh seseorang individu berkaitan dirinya. Menurutnya lagi, konsep kendiri juga merupakan satu susunan harapan, jangkaan dan penilaian seseorang itu tentang dirinya. Woolfolk (2000) pula mentakrifkan konsep kendiri sebagai satu komposit idea, perasaan dan sifat tentang diri mereka sendiri. Konsep kendiri juga satu cara kita cuba menerangkan tentang diri kita sendiri kepada kita ataupun cara membentuk satu skema atau model mengumpul impresi, perasaan dan sikap tentang diri kita sendiri.

Kesimpulannya, konsep diri ialah persepsi, pengharapan, dan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri berdasarkan proses belajar tentang nilai, sikap, peranan dan identiti diri dalam menjalankan setiap aktifitas-aktifiti. Dalam kajian ini, konsep kendiri ialah bagaimana pengetua mendapati pentingnya suatu persepsi, konseptual dan sikap terhadap dirinya sendiri yang ditunjukkan dalam menjalankan kepengetuaan di sekolah.

1.9.3 Nilai Kendiri

Eliason *et al* (2000) menyatakan bahawa nilai-nilai kendiri ialah satu set tingkah laku dan prinsip yang dipegang oleh seseorang dan digunakan untuk mencapai pelbagai objektif yang perlu dicapai dalam kehidupan. Allport (1971) menyatakan nilai kendiri adalah sesuatu yang sebenar dalam diri seorang individu yang boleh membimbing ciri-ciri tingkah laku dan pemikirannya. Hurlock (1974) pula mentakrifkan nilai kendiri berkait rapat dengan tingkah dan perasaan terhadap kebolehan, perkara yang berlaku kepada diri sendiri dan perkara yang akan berlaku kepada dirinya. Nilai-nilai kendiri boleh wujud dalam tingkah laku setiap orang dalam bentuk potensi, nilai telus, akauntabiliti, demokratik, kuasa, membuat keputusan dan berkongsi kuasa dalam menunjukkan nilai-nilai teras (Kluckhohn dalam Zavalloni, 1980).

Rumusan daripada huraian di atas, nilai kendiri ialah gambaran keseluruhan tentang tingkah laku yang tersusun yang boleh meramalkan apa yang akan dilakukan oleh individu secara luaran dan dalaman. Nilai kendiri melambangkan ciri keperibadian individu iaitu kecenderungan seorang untuk bertingkah laku mengikut cara tertentu.

Dalam kajian ini, nilai kendiri ialah tingkah laku atau ciri-ciri khusus yang dimiliki oleh seseorang pengetua, baik dari segi keupayaan mahupun ketidakupayaannya, latar belakang dan masa hadapannya. Nilai kendiri bertujuan untuk diteroka sebagai pegangan asas yang utama pengetua dalam menjalankan kepengetuaan di sekolah. Perkara ini menegaskan bahawa nilai kendiri ialah nilai etika tingkah laku yang diramalkan apa yang boleh dilaksanakan. Dalam kajian ini elemen-elemen nilai kendiri merangkumi perkara berikut:

- i. Penerimaan diri bermakna menerima pelbagai keadaan diri yang selaras atau yang bercanggah dengan diri.
- ii. Kawalan diri ialah keupayaan untuk mengawal kehendak yang bercanggah dengan keupayaan diri sendiri.

- iii. Perubahan ialah keupayaan untuk membangunkan sikap yang positif terhadap potensi diri.
- iv. Kejujuran diri ialah sikap jujur mengakui kekuatan dan kelemahan diri sendiri.
- v. Penyesuaian diri ialah kesediaan dan keupayaan untuk menengakkan prinsip diri.
- vi. Penilaian diri bermakna kesediaan dan keupayaan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan diri.
- vii. Keupayaan diri ialah kecekapan dan kebolehan membangunkan sikap positif terhadap potensi diri yang dimiliki.
- viii. Bergerak maju bermakna keupayaan membina sikap positif terhadap potensi diri ke arah kemajuan.
- ix. Komited ialah kebolehan mengawal nilai-nilai organisasi yang membangkitkan semangat kekitaan.
- x. Kepatuhan diri ialah kesediaan dan keupayaan untuk menengakkan prinsip diri
- xi. Simbol diri merupakan simbol kepercayaan sebagai nilai asas.
- xii. Tindak balas diri merupakan bentuk sokongan kepada keluhan yang bercanggah dengan nilai asas.
- xiii. Profesionalism ialah keupayaan dan kemahiran dalam melaksanakan tugas kerja dengan penuh kesetiaan sebagai ahli pertubuhan yang berkenaan.

1.9.4 Budaya Kerja Guru

Budaya kerja organisasi ditakrifkan sebagai satu kerangka kognitif yang merangkumi sikap, nilai, norma dan harapan yang dikongsi bersama-sama dan dipatuhi oleh ahli-ahli organisasi (Greenberg dan Baron, 2003). Robbins (2006) menyatakan budaya kerja organisasi ialah sistem nilai yang dibangunkan oleh organisasi dalam bentuk tingkah laku yang dibentuk menjadi peraturan yang digunakan sebagai panduan dalam pemikiran dan tindakan bagi mencapai matlamat organisasi. Seterusnya, Robbins menyatakan sistem nilai budaya yang tumbuh

menjadi kuat boleh menggalakkan organisasi ke arah pembangunan yang lebih baik. Denison dan Misra (1995) merumuskan bahawa budaya kerja dalam organisasi ialah satu strategi penting yang berkesan untuk pengurusan mempertingkatkan pencapaian pekerja. Deal dan Peterson (2009) menyatakan bahawa budaya kerja di sekolah termasuklah corak nilai, kepercayaan dan tradisi yang terbentuk mengikut sejarah sesebuah sekolah. Budaya kerja guru di sekolah merujuk kepada pembinaan iklim pembelajaran yang berkesan dan penekanan nilai yang sesuai untuk mendidik dan mempengaruhi minda pelajar. Budaya kerja guru di sekolah merupakan kerja yang dijalankan secara kolaboratif yang merangkumi corak pemikiran, perasaan dan reaksi yang diperoleh dan disebarkan melalui simbol yang berkaitan dengan kejayaan sekolah. Intipati asas kepada budaya kerja ialah idea asas dan nilai yang diamalkan.

Daripada huraian di atas, budaya kerja guru di sekolah boleh disimpulkan sebagai nilai yang menjadikan garis panduan sumber manusia untuk menangani masalah luaran dan pelarasan serta penyepaduan urusan dalam organisasi sekolah, supaya setiap ahli sekolah memahami nilai-nilai yang wujud dan mengatur kaedah mereka bagaimana untuk bertindak dan bertingkah laku. Budaya kerja guru ialah semangat yang tidak terlihat yang mengikat semua individu dalam kumpulan bagi sentiasa bergerak dan bekerja selari dengan situasi bekerja.

Dalam kajian ini, pembangunan budaya kerja guru merupakan sistem nilai persepsi tingkah laku dan kepercayaan yang dianuti oleh setiap guru dan kakitangan sekolah tentang makna kerja dan tindak balas dalam aktiviti mencapai matlamat sekolah. Budaya kerja guru diwujudkan melalui pengintegrasian nilai sendiri pengetua yang disahkan menjadi nilai individu dan organisasi yang dihormati. Seterusnya, nilai-nilai tersebut dijadikan amalan, diadaptasi, dirancang, dibina, dikongsikan bersama-sama kemudian diintegrasikan dalam budaya kerja guru di sekolah. Pembangunan budaya kerja guru di sekolah yang dicadangkan oleh pengkaji merangkumi: (1) Sikap kerja, yang dimaksudkan ialah sikap yang ditunjukkan dalam persefahaman, inisiatif, kreatif dan keikhlasan dalam menjalankan kerja-kerja sekolah; (2) Disiplin kerja dalam kajian ini ialah suatu perbuatan yang menekankan kesedaran proses pelarasan dalam melaksanakan pekerjaan dengan amanah mengikut prosedur kerja standard dan bertanggungjawab; (3) Kualiti kerja dalam kajian ini merujuk kualiti kerja yang selaras dengan prosedur kerja, kejelasan

RUJUKAN

- Abdul Aziz Md. Noor. (2003). An Investigation into the Headship Training Programme for Aspiring Primary School Head teachers. PhD Dissertation, University of Bristol
- Ab. Aziz Yusuf (2003). *Komunikasi Bagi Pengurus*. Utusan Publication & Distributor Sdn. Bhd. Kuala Lumpur.
- Abdus Sattar A., Kashif U.R. & Ommar H.A., (2010). Role of Islamic leadership in value based corporate management: The case of Pakistan. *African Journal of Business Management* 4(18): 4003-4020..
- Adler NJ and M Jelinek, (1996). Is 'Organisational Culture' Culture Bound?. *Human Resource Management*, 25, 73–90.
- Adams, M. (2007). *Self and social change*. London: Sage Publications Ltd
- Ahmad Shukri Mohd Nain (2002). *Tingkah laku Organisasi*. Johor Bahru: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Ahmad Mappaenre, (2014). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Kepemimpinan Diri Guru Dan Sekolah Efektif. *Journal Universitas Negeri Makassar UNM / 2014-08-16 16:07:01*
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2005). *The Influence of Attitudes on Behavior*. In D. Albarracn, B. T. Johnson, & M. P. Zanna (Eds.), *The handbook of attitudes* (p. 173-221). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum
- Akinnubi, O. P., Oyeniran. S. (2012). Principals Personality Characteristics and Conflict Management in Kwara State Secondary School, Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. June, 2012, Vol. 2. No.6.
- Albion, Mark (2008). Turn Your Values into Value. *The Journal of Values-Based Leadership* 1.1, 48-56.
- Algifari. (2000). *Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE.

- Alhabshi S.O. (2003). Values-based leadership: Its significance to modern organisations. Dlm. Nik Mustapha Hj. Nik Hassan (edt.). *Values-Based Management The Way Forward for the Next Millennium*. Kuala Lumpur: Institut Kefahaman Islam Malaysia (IKIM)
- Alias Baba (1992). *Statistik Penyelidikan Dalam Pendidikan Sains Sosial*. Bangi: Penerbit Universitas Kebangsaan Malaysia.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1–18.
- Allport, G.W. (1935). *Attitudes dalam Handbook for Social Psychology*. C. Murchison (ed), Worcester, Mass: Clarc University Press.
- Alvesson M, (2002). *Understanding Organisational Culture*. London: Sage.
- Ambo Lau. (2005). Pengaruh Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah terhadap Prestasi Sekolah. Tesis Master Univesita Negeri Makassar yang tidak diterbitkan.
- Ambroz, M. (2004). Total quality system as a product of the empowered corporate culture. *The TQM magazine*, 16(2), 93-104
- Amery, Wu; Anne, Gadermann; Bruno, Zumbo; Yan, Liu. (2010) Multiple-Indicator Multilevel Growth Model: A Solution to Multiple Methodological Challenges in Longitudinal Studies. In: *Social Indicators Research*. 97(2), 123-142
- Aminuddin, Mohd Yusuf (1990). Siri Analisis Psikologi: *Kepimpinan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka
- Amin Senin, (2005). Perbandingan antara pentadbir sekolah dengan guru terhadap pengurusan pembangunan profesional sekolah. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan*. 15 (2): 83– 97
- Amiruddin (2002). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Budaya Sekolah dan Iklim Orgnasisasi Sekolah di Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Barru. Tesis Sarjana. Universitas Negeri Makassar
- Amoroso, P. (2002). The impact of principals' transformational leadership behaviors on teachers' commitment and teacher job satisfaction. Disertasi Ed.D. Seton Hall University.
- Anas, S. (2008). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Grapindo Persada.
- Andersen, J. A. (2002). What we know about leadership and effectiveness. Paper presented at The First International Workshop on Leadership Research,

- European Institute of Advance Studies in Management (EIASM), Oxford, 16-17 December 2002
- Anderson, T.D. (1997). *Transforming Leadership: Equipping Yourself and Coaching Others to Build the Leadership Organization*, 2nd ed., St Lucie Press, Boca Raton, FL.
- Anderson, James E. (2003). *Public Policy Making: An Introduction Fifth Edition*. Boston: Houghton Mifflin Company
- Anderson, C.D., Goe, W.R., and Weng, C.Y. (2007). A Multi Method Research Strategy for Understanding Change in the Rate of Working Poor within the North Central Region of the United States. *Review of Regional Studies* 37(3): 367-391.
- Andrade, H. & Du, Y. (2007). Student Responses to Criteria-referenced Self-Assessment. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 32 (2), 159-181
- Andre, C. & Velasquez, M. (1992). Ethical relativism, *Issues in Ethics*, 5(2)
- Anwar, S. (2004). *Reabilitas dan Validitas Edisi ketiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Anwar. Saifuddin, (2000). *Sikap Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelaja
- Ardana, (2009). Sikap dan Kepribadian: Pengertian Sikap dan kepribadian *jurnal sdm.blogspot.com/.../sikap-dan-ke Indonesia*
- Argis D, (1999). *On Organisational Learning*, 2e, Oxford: Blackwell. Business.
- Arikunto, S. (2005). *Manajemen Penelitian*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Aronson, E. (2001). Integrating leadership styles and ethical perspectives. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18: 244-256.
- Aronson, Elliot (1969). The Theory of Cognitive Dissonance: A Current Perspective. In *Advances in Experimental Social Psychology*. Leonard Berkowitz, 1-34. New York: Academic Press.
- Arthur S. R. & Emily S. R. (2010). *Kamus Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ary, D. Jacobs, I.C., & Razavieh, A. (1990). *Intruduction to Research in Education (4th ed)*. Toronto, ON: College Publishing.
- Asriani (2006). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru SDN, SMPN, dan SMAN kota Makassar. Tesis Master. Universitas Negeri Makassar.

- Atkins Hart, Daniel, Robert, and M. Kyle Matsuba (2008). The Association of Neighborhood Poverty With Personality Change in Childhood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94, 1048-1061.
- Aurik Gustomo & Anita Silvianita, (2009). Pengaruh Nilai-Nilai Personal, Gaya Kepimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Kelompok Keahlian Manajemen Manusia dan Kewirausahaan Sekolah Bisnis dan Manajemen Institut Teknologi Bandung
- Aurik Gustomo, M. Parulian Hutagaol, Sjafrli Mangkuprawira, Utomo Sarjono Putro, (2011). Pengaruh Nilai-Nilai Personal dalam Perspektif Dimensi Multikultural terhadap Kinerja Tim dengan Kepimpinan Kolaboratif sebagai Variabel Moderator *Journal Manajemen* jpmanajemendd110021
- Aydin, I., Pehlivan. Z. (2010). Strategies and Personality Types Used by Primary School Principal's in Turkey to Influence Teachers (Ankara Case). *Science Direct. Procedia an Behavioural Sciences*. 2 (2010). 3652-3659.
- Azahari, J. (2002). Persepsi Guru Terhadap Peranan Pengetua Sebagai Agen Perubahan: Satu Kajian di Sebuah Sekolah di Jasin, Melaka. Laporan Penyelidikan Sarjana, Universiti Malaya
- Azizi Yahaya, Fauziah Yahya, Zurilhanmi Zakariya dan Noordin Yahaya (2005). *Pembangunan Kendiri*. Skudai, Johor Bahru: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Azizi Yahaya, S Hashim, J Ramli, Y Boon, AR Hamdan (2006). *Menguasai Penyelidikan Dalam Pendidikan*. Kuala Lumpur: PTS Profesional Publishing Sdn. Bhd
- Azizi Bin Yahaya dan Rohaya Binti Ahmad, (2010). *Faktor-Faktor Penyebab Masalah Disiplin Di Sekolah*. Johor Bahru: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Azra, A. (2002). *Paradigma Baru Pendidikan Nasional: Rekonstruksi dan Demokrasi*. Jakarta: Kompas
- Azwar, Saifuddin, (2002). *Pengantar Psikologi Intelligensi. Edisi I, Cetakan III*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Baker E. L, (1980). Managing Corporate Culture. *Management Review*, 69, 8-13.
- Baker, T.L. (1994). *Doing Social Research* (2th ed). New York: McGraw-Hill Inc
- Banaji, M. R., & Prentice, D. A. (1994). The self in social context. *Annual Review of Psychology* . (45), 297–332

- Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28 (2), 117-148.
- Bappenas, (2007). Badan Perencanaan Pembangunan Nasional. *Undang-Undang RI No. 17 Tahun 2007 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang*. Jakarta: Bappenas
- Barbie, E. R. (2001). *Survey Research Methods*. Belmont, CA: Wordsworth Publications
- Barnard, C. (1938). *Functions of the Executives*. Cambridge: Harvard University Press
- Barnes, James G., (2003). *Secrets Of Customer Relationship Management*. Yogyakarta: ANDI
- Bass, B. (1990), *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications, 3rd ed.*, The Free Press, New York, NY.
- Bass B.M. (1985) *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press
- Bateman, T dan S. Strasser, (1984). A Longitudinal analysis of antecedents of the antecedent of organizational commitment. *Academy of Management Journal* 27: 95-112
- Baumeister, R. F. (1998). The self. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology*. New York: McGraw - Hill.
- Beare, H., Caldwell, B.J. & Millikin, R.H. (1989). *Creating an Excellent School*. London: Routledge.
- Beer, M., dan Nohria, N. (2000). Cracking the Code of Change. *Harvard Business Review*, May-June: 133-141.
- Bem, D. J. (1972). Self-Perception Theory. In L. Berkowitz (ed), *Advances in experimental social psychology*, (6), 1-62. New York: Academic Press
- Bhasah Abu Bakar. (2004). *Kaedah Analisis Data Penyelidikan Ilmiah*. Siri Pengajaran dan Pendidikan Utusan. Selangor: utusan Publication Sdn Bhd.
- Bishop, J. W., Goldsby, M.G., Neck, C.P. (2001). Who Goes? Who Care? Who Stays? Who Wants To? The role of contingent workers and corporate layoff practice. *Journal of Managerial Psychology*. (197) No. 4
- Blanchard, K., dan O'Connor, M. (1997). *Managing by Values*. 1st Edition. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc

- Blass, T. (1999). The Milgram Paradigm after 35 Years: Some Things We Now Know About Obedience to Authority. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(5), 955-978.
- BPSDMPK-PMP, (2012). Uji Kompetensi Guru. Sulawesi Selatan: Kemendiknas.
- Boediono, (2001). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Balitbang Depdiknas
- Bogdan, R.C & Biklen, S.K. (2003). *Qualitative Research for Education: An Introduction To Theories And Methods* (4thed.). New York: Pearson Education Group
- Bogdan, Robert C. Dan Steven J. Taylor, (1992). *Introduction to Qualitative Research Methods : A Phenomenological Approach in the Social Sciences*, alih bahasa Arief Furchan, John Wiley dan Sons. Surabaya: Usaha Nasional
- Bolam, R. (1999) 'Educational administration, leadership and management: towards a research agenda', in T. Bush, L. Bell, R. Bolam, R. Glatter and P. Ribbins (eds), *Educational Management: Redefining Theory, Policy and Practice*, London: Paul Chapman Publishing.
- Boohene, R & Williams, A. A. (2012). Resistance to Organisational Change: A Case Study of Oti Yeboah Complex Limited. *International Business and Management*, 4(1), 135–145
- Bordwine, V. C. & huebner, S. (2010). The role of coping in mediating the relationship between positive affect and school satisfaction in adolescents. *Children Indicators research*, 3, 349-366.
- Boud, D. (1991). HERDSA Green Guide No 5. *Implementing student self-assessment* (Second ed.). Campbelltown: The Higher Education Research and Development Society of Australasia (HERDSA).
- Brace, I. (2004). *Questionnaire Design*. Londong: Kogan Page Ltd.
- Brewer A. M. (1993). *Managing For Employee Commitment*. Melbourne: Longman Professional Publishing.
- Brookover, W.B., Thomas, S. and Patterson, A. (1964). Self-Concept of Ability and School Achievement. *Sociology of Education* 37: 271-279.
- Brophy, J. (1998). *Motivating students to learn*. New York: McGraw-Hill.
- Brown, M. E., Treviño L. K., & Harrison, D A. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117134.

- Buchko, A.A. (2007). The Effect of Leadership on Values-Based Management. *Leadership & Organization Development Journal*, 28, 36-50.
- Budiono; Yulaelawati, E.; Somantrie, H. (2006). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Mata Pelajaran Budi Pekerti untuk SMTA*. Jakarta : Balitbang Pusat Kurikulum Depdiknas.
- Bukhari dan Muslim (2007). *Kumpulan Hadis shahih Bukhari Muslim*. Jakarta: Departemen Pendidikan Agama Indonesia.
- Buhrmester, Furman, Wittenberg dan Reis. (1988). Five Domains of Interpersonal Competence in Peer Relations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 55, 6: 991- 1008.
- Bungin, Burhan. (2009). *Penelitian Kualitatif, Komonikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Burns, R. B. (1975). Attitudes to Self and to Three Categories of Others in a Student Group. *Education Studies*. 1:181-189.
- Bush, T. (2003). *Theories of Educational Leadership and Management* (3rd ed.). London: Sage..
- Cahyono, Suharto, (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, *JRBI*, (1)
- Calhoun, J. F. Acocella, J. R. (1990). *Psychology of Adjustment and Human Relatip*. New York: McGraw-Hill,Inc
- Cangara, Hafied H. (2006). *Pengantar Ilmu Komunikas*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Caroll MG and FM Nafukho, (2006). Culture, Organisational Learning and Selected Employee Background Variables in Small-size Business Enterprises, *Journal of European Industrial Training*, 31(2), 127–144.
- Centi, J Paul. (1993). *Mengapa Rendah Diri?*. Yogyakarta: Kansius
- Champion, D.J. (1991). *Basic Statistik for Social Research*. CO: Macmillan Publishing, Inc.
- Chan Yuen Fook. (2001). Cabaran pengurusan di era baru. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan*. 11 (2): 68– 79
- Chaplin, J.P. (2012). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta : Rajawali Press
- Charon, Joel M. (1979). *Symbolic Interactionism*, United States of America: Prentice Hall Inc

- Chase, L. M. (2009). *Instrument Development : Assessing Solutions for Managing Change and Organizational Readiness*. Doctoral Dissertation. Colorado State University.
- Cheng, Yin Cheong. (1993). Profiles of Organizational Culture and Effective Schools. *School Effectiveness and School Improvement* 4, 2 (1993): 85-110.
- Chua, L. C. (2008). An exploration of job satisfaction and commitment of teacher educators. *Jurnal Penyelidikan Institut Perguruan Batu Lintang*, 8, 65-83.
- Chua, Y.P. (2009). *Statistik Penyelidikan Lanjutan: ujian univariat dan multivariate*. Kuala Lumpur: Mc Graw Hill.
- Chua Yan Piaw (2006). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan: Kaedah Penyelidikan*. Buku 1. McGraw-Hill education (Malaysia) Sdn. Bhd. Kuala Lumpur.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education*. Ed. ke-6. London: RoutledgeFalmer.
- Collinson, V., Killeavy, M & Stephenson, H. (1999). Exemplary Teachers: Practicing and Ethic of Care in England, Ireland, and The United States, *Journal for A Just and Caring Education*, 5(4), Hal. 340-66.
- Cooley, C. H. (1902). *Human Nature and the Social Order*. New York: Guilford.
- Cook SDN and D Yanow, (1993). Culture and Organisational Learning. *Journal of Management Inquiry*, 2(4), 373–390.
- Coopersmith; S. (1967). *The Antecedents of Self Esteem*. San Francisco: Fresman
- Coronado Aliegro, J. (2007). Enhancing Learner Self-Efficacy Through Continuous self-assessment: Implications for the foreign language classroom. In A. J. Moeller (Ed.), 2007 Report of the Central States Conference on the Teaching of Foreign Languages (pp. 127-141). Milwaukee, WI: RMT.
- Cote, A. (1999). Leadership orientation frames of Florida elementary principals in relationship to school context and principals characteristics. Disertasi Ed.D. University of Florida.
- Craft, A., (2000). *Membangun Kreativitas Anak*. Terjemahan M. Chairul Annam. Jakarta: Inisiasi Press.
- Cramer, D. (2003). *Advanced quantitative data analysis*. Bershire : Open University Press.
- Creswell, J.W. (2009). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. New Jersey: Pearson Prentice hall.

- Crider, A. B., Goethals, G.R., Kavanaugh, R.D., Solomon, P.R. (1983). *Psychology* Scott, Foresman and Company
- Crosby, Philip (1984). *Quality Without Tears*. McGraw-Hill, New York.
- Cullen, J.B., Victor, B., & Stephens, C. (1989). An ethical Weather Report: Assessing the Organization's Ethical Climate. *Organizational Dynamics*, 18, 50-62.
- Cummings, T.G., & Worley, C.G. (2001). *Essentials of Organization Development and Change*. Cincinnati: South-Western College Publishing..
- Dabholkar, Pratibha A., C. David Shepherd., and., Dayle I. Thorpe, (2000). A comprehensive framework for service quality: an investigation of critical conceptual and measurement issues through a longitudinal study". *Journal of Retailing*, 76, 139-173
- Daft, R.L. (2003). *Management* . 6th Edition. USA : Thompson South-Western.
- Daniel Goleman, (2000). *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa; T. Hermay. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Daniel J. Losen (2011). *Discipline Policies, Successful Schools, and Racial Justice*. Boulder CO: National Education Policy Center.
- Darling Hammond. L dan McLaughlin (1995). *Policies support Professional. development council standards assessment inventory*. Denver, CO: Education Commission of the States
- David Aspin (2000). However, the meaning of "initiation into values", "mode of relating to other people", "apply intelligently" and a "settled disposition" needs to be clarified. It is also useful to point out that values education can be conducted with people of any age. A clarification of some key terms in values discussions, in M. Leicester, C. Modgil & S. Modgil (Eds.), *Moral education and pluralism: Education, culture and values* (4), 171-180
- Davis, G. A. & Thomas, M.A. (1998). *Effective Schools and Effective Teachers*. Massachusetts: Allyn and Bacon Inc.
- Davis, K. & Newstrom, J. W. (1989). *Human Behavior at Work, Organization Behavior*. Singapore : McGraw-Hill Book Co.
- Davis, Keith dan Newstorm. (1996). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga
- Davis, Keith E. (2002). *Organizational Behavior: Human Behavior At Work*. Mc.

Gwar-Hill. USA

- Davis, Keith & William F. (1984). *Business and Society*. 5th Ed. McGraw Hill, Japan
- Davis, S; Darling-Hammond, L; LaPointe, M.; & Meyerson, D. (2005). *School leadership study: Developing successful principals (Review of Research)*. Stanford, CA: Stanford University, Stanford Educational Leadership Institute.
- Davies, B. and Ellison, L. (1997). *School Leadership for the 21 st Century*. Routledge, London
- Davies, B., & Ellison, L. (2001). Organizational learning: building the future of a school. *International Journal of Educational Management*, 15 (2), 78-85.
- Day C.; Sammons, P.; Hopkins, D.; Harris, A.; Leithwood, K.; Gu , Q.; & Brown, E. (2010). *10 strong claims about successful school leadership*. Nottingham: National College for Leadership of School and Children's Services.
- Dayang Tiawa Awg Hamid dan Abdul Hafidz Omar, (2009). *Analisis Data Kualitatif*. Nasmak Sdn.Bhd. skudai Johor dan Universiti Teknologi Malaysia (UTM). Skudai Johor.
- Deal, T.E. and Kennedy, A. A. (1982), *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*, Addison-Wesley Publishing, Reading, MA.
- Deal, T. E., & Peterson, K. D. (1994). *The leadership paradox: Balancing logic and artistry in schools*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Deal, T.E. & Peterson, K.D. (1999). *Shaping school culture: The heart of leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Deal, T., & Peterson, K. (2000). *The Leadership paradox: balancing logic and artistry in schools*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Deal, T. E., & Peterson, K. D. (2009). *Shaping school culture: Pitfalls, paradoxes, and promises*. New York, NY: Wiley.
- Dean, J.W. Jr. and Evans, J.R. (1994). *Total Quality-Management, Organisation and Strategy*. West Publishing Co., St. Paul, MN.
- De Bosscher *et al.*, (2010). Developing a Method for Comparing the Elite Sport Systems and Policies of Nations: A Mixed Research Methods Approach. *Journal of Sport Management*, 24: 567-600
- De Hoogh, A. H. B., & Den Hartog, D. N. (2008). Ethical and Despotic Leadership, Relationships with leader's Social Responsibility, Top Management Team

- Effectiveness and Subordinates' Optimism: A Multi-Method Study. *The Leadership Quarterly*, 19, 297-311.
- Denison and Misra, (1995). Toward Of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, 6(2), March-April
- Denzin, N.K. (2001). *Handbook of qualitative research* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications Ltd
- Depdiknas. (2007). Departemen Pendidikan Nasional. *Peraturan Menteri Nomor 13, Tahun 2007 tentang Standard Menjadi Kepala Sekolah*. Jakarta: Depdiknas pusat.
- Depdiknas (2010). Departemen Pendidikan Nasional. *Badan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas Pusat
- Depdiknas. (2005). Paket Pelatihan 1. *Peningkatan Mutu Pendidikan Dasar*. Jakarta: Depdiknas, UNESCO, dan UNICEF.
- Dickie, C. (2011). Winning The Ph.D Game: Evocative Playing of Snakes and Ladders. *The Qualitative Report*, 16(5): 1230-1244
- Dimmock, C. (1999). Principals and school restructuring: conceptualizing challenges as dilemmas. *Journal of Educational Administration*, 37(5): 441-462.
- DiPaola, M., Tarter, J., & Hoy, W. (2005). Measuring organizational citizenship of schools: The OCB Scale. Dlm Hoy, W., & Miskel, C. (pnyt.), *Educational leadership and reform*, 319-343. Connecticut: Information Age Publishing.
- Donaldson, G. (2006). *Cultivating leadership in schools: connecting people, purpose and practice*. New York: Teachers College Press.
- Donie Koesoema, A. (2009). *Pendidikan karakter*. Jakarta: Grasindo.
- Donie Koesuma, (2007). *Pendidikan Karakter Strategi Mendidik di Zaman Global*. Jakarta: Grasindo
- Doop, L. W. (1947). The Behaviour of Attitudes, dlm. Fishbern, M. (ed), *Reading in Attitude Theory and Measurement*. New York: John Wiley and Sons., Inc.
- Drake, T., & Row, W. (1999). *The principalship*. Ed. ke-4. Columbus, Ohio: Merrill.
- Driscoll, D.I. (2007). Mergin Qualitative and Quantitative Data in Mixed Methods Research: How To and Why Not. *Ecological and Environmental Anthropology*, 3(1)
- Drucker, Peter F. (2000). *The Leader of The Future*. (Alih Bahasa oleh Bob Widahartono; Pemimpin Masa Depan). Jakarta: PT. Elex Media Komputindo

- Drummond, H. (1992). *The Quality Movement*. London: Kogan Page.
- Drzensky, F., Egold, N., & Dick, R. V. (2012). Ready for a Change? A Longitudinal Study of Antecedents, Consequences, and Contingencies of Readiness for Change. *Journal of Change Management*, 12(1), 95–111
- Dunford, J., Fawcett, R., & Bennett, D. (2000). *School leadership*. London: Kogan Page
- Dupper, D.R. & Meyer-Adams, N. (2002). Low Level Violence: A Neglected Aspect Of School Culture. *Urban Education*. 37(3), 350-364.
- Dyah Resti Andini, (2012). Developmental and Clinical Psychology <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/dcp>
- Edmond, R. (1979). Effective schools for the urban poor. *Educational Leadership*, 37(1), 15-27.
- Edward, Sallis. (2006). *Total Quality Management in Education* Alih Bahasa: Ahmad Al Riyadi, "Manajemen Mutu Pendidikan", Yogyakarta: Ircisod
- Effendi Kusno (2004). *Hubungan Antara Konsep Diri Dan Kemampuan Verbal Dengan Prestasi Belajar Pada Siswa kelas Lima Sekolah Dasar Muhammadiyah Sukonandi Yagyakarta* 1(1) (2004)
- Elbot, C. F. & Fulton, D. (2008). *Building an intentional school culture: Excellence in academics and characteristics*. Thousand Oaks, California: Corwin Press
- Eisterberg, K.G. (2002). *Qualitative Methods in Social Research*. New York: McGraw-Hill
- Eliason B, Clair MD, Clare GMS, Mark SG. (2000). Personal Values of Family Physicians, Practice. *Satisfaction and Service to The Underserved* 9(3) march 2000.
- English, F. W. (2006). The unintended consequences of a standardised knowledge base in advancing educational leadership preparation. *Educational Administration Quarterly*, 42(3), 461-472.
- England, G.W. and Lee, R. (1974). The relationship between managerial values and managerial success in the United States, Japan, India, and Australia", *Journal of Applied Psychology*. 59(4), 411-19.
- Engkoswara dan Komariah, Aan.(2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Farrell, D. & Rusbult, C. E.(1981). Exchange Variables As Predictors Of Job Satisfaction, Job Commitment, & Turnover: The Impact Of Rewards, Costs,

- Alternatives, & Investments. *Organizational Behavior & Human Performance*, 27(28), 78 –93
- Feldman, (2003), Achieving Organizational Prosperity Through Employee Motivation and Retention : A Comparative Study of Strategic HRM Practices in Malaysia Institutions, *Jurnal Online kompensasi dan motivasi kerja karyawan*
- Fernandez, Jorge E , Hogan, Robert T., (2002). Values-Based Leadership. *Journal for Quality and participation* 25(4), 25-27
- Fiedler, F. E. (1976). *A theory of Leadership Effectiveness*. New York: Mc Graw Hill.
- Fields, Mitchel W., and James W. Thacker, (1992). “Influence of Quality of Work Life on Company and Union Commitment”, *Academy of Management Journal*, 35(2), 439-450
- Firestone, W. A., & Wilson, B. L. (1985). Using bureaucratic and cultural linkages to improve instruction. *Educational Administration Quarterly*, 21(2),
- Fishbein, M, & Ajzen, I., (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Fraenkel, J. R. & Wallen, N.E. (1996). *How To Design And Evaluate Research In Education*. 3thed. New York: McGraw-Hill, Inc
- Forehand, G. A. and Von Gilmer, (1964). Environmental Variations in Studies of Organizational Behavior. *Psychological Bulletin*, 62, 361-382.
- Fukama, C.V.dan Larson, E.W. (1984). Commitment to Company and Union: Parralel Model. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 367-371
- Fullan, M. (2001). *Leading in a culture of change*. San Francisco: Jossey-Bass
- Fullan, M.(2009) *The Challenge of Change*, CA Corwin Press.
- Fullan, M. (2000). *The Jossey-Bass Reader On Educational Leadership*. Jossey-Bass: San Fransisco.
- Fullan, M. (2000).The return of large-scale reform. *Journal of Educational Change*. Jossey-Bass.
- Fullan, M., & Steigelbauer, S. (1991). *The new meaning of educational change* (2nd ed.). New York: Teachers College Press.
- Furqon, (2009). *Statistik Terapan Bagi Penelitian*. Cetakan Ke 7. Bandung: Alfabeta
- Gabriel, J.G. (2005). *How To Thrive as a Teacher Leader*. Alexandria,VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

- Gannon, Martin J., (1979). *Organizational Behavior: A Managerial and Organizational Perspective*. Boston-Toronto: Little Brown and Company.
- Gardner, J. (1990). *On leadership*. New York: Free Press.
- Garret, H.E. (2007). *Statistics in Psychology and Education*. New Delhi: Paragon.
- Gay, L.R., Milss, G.E. and Airasian, P. (2006). *Educational Research: Competencies for Analysis and Applications*. New Jersey: Person Prentice Hall.
- Gerungan, (2000), *Psikologi Sosial*. Bandung: Refika Aditama
- Ghazali Darussalam. (2010) The International Journal of Research and Review Program Evaluation in Higher Education University of Malaya, Malaysia.
- Ghazali Darusalam (2012). *Kesahaan dan Kebolehpercayaan dalam kajian kualitatif dan kuantitatif*. Ketua Unit Penyelidikan, Jabatan Penyelidikan dan Pembangunan, Maktab Pengurusan Islam, Bangi, Selangor.
- Ghazali Othman. (2001). Sekolah berkesan dan program pembaikan sekolah di Malaysia. *Past issues of educators digest* 1 (2), 1- 6.
- Gjersing Linn, John RM Caplehorn, and Thomas Clausen. (2010). Cross Cultural adaptation of Research Instruments: language, setting, time and statistical considerations. *BMC Medical Research Methodology*, 10(13), 10-13
- Goffee, R. and Jones, G. (2007): 'Leading Clever People', *Harvard Business Review*, March, 72-79
- Goleman, Daniel. (2005). *Kecerdasan Emosi: Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. (Terjemahan Alex Tri Kantjono). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goman Carol Kinsey. (2004). *Have We learned nothing about Managing Change?*
www.LinkageInc.com
- Gomez. R, (1997). Locus of control and type a behavior pattern as predictors of coping styles among adolescents. *Personality and Individual Differences* 23 (3) 391-398.
- Goodhart, D. (1985). Some Psychological effect associated with positive and negative thinking about stressful events outcomes: Was Pollyana Right?. *Journal Personality and Sosial Psychology*: 46, (4), 839-852.
- Graber, D. R., & Osborne Kilpatrick, A. (2008). Establishing Values-Based Leadership and Value Systems in Healthcare Organizations. *Journal of Health and Human Services Administration*, 31, 179-197.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. (2000). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall

- Greenberg, J. and Baron, R. (2003). *Behavior in Organizations*, Pearson Education, Inc. Upper Saddle, NJ.
- Green, R. L., & Cypress, S. L. (2009). Instructional Leadership: A Model for Change in Alternative Middle Schools. *Middle Grades Research Journal*, 4 (3), 19–41.
- Greenwald, Anthony G. (1980). The Totalitarian Ego. Fabrication and Revision of Personal History. *American Psychologist*, 35 (7), 603-618
- Griffin, D., & Ross, L. (1991). Subjective construal, social inference, and human misunderstanding. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (319–359). San Diego, CA: Academic Press.
- Grojean, M.W., Resick, C.J., Dickson, M.W., & Smith, B.D. (2004). Leaders, Values, and Organizational Climate. Examining Leadership Strategies for Establishing an Organizational Climate Regarding Ethics. *Journal of Business Ethics*, 55, 223-241.
- Gruenert, S. (2005). Correlations of collaborative school cultures and student achievement. *NASSP Bulletin* 89(645), 43-55.
- Gulo, W. (2005). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Grasindo
- Gunarsa, S. D.(2004). *Bunga Rampai Psikologi Perkembangan dari Anak sampai Usia Lanjut*. Jakarta: BPK Gunung Mulia.
- Guntata (2005). *Pengaruh Kepribadian Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Sekolah di Sekolah Menengah Atas Kota Makassar*. Tesis Master. Universitas Negeri Makassar.
- Guskey, T. R. (1994). Result-Oriented Professional Development: In Search of An Optimal Mix of Effective Practices. *Journal of Staff Development*, 14(4), 42-50.
- Gustinawati,(1990). Peranan control pribadi dalam kesesakan pada penghuni perumahan dengan kepadatan tinggi di kota Bandung, Tesis Master (tidak diterbitkan), Jogjakarta: Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1998). *Multivariate data analysis*: Ed. ke-5. New Jersey: Prentice-Hall.
- Halamandaris, K. F. & Power, K. G. (1999). Individual differences, social support and coping with the examination stress: a study of the psychosocial and academic adjustment of first year home students. *Personality and Individual Differences*, 15, 554-574

- Hallinger, P. & Heck, R. H. (1998). Exploring the principal's contribution to school effectiveness (1980-1995) .*School Effectiveness and School Improvement* , 9(2),157-191.
- Hallinger, P. (2008). Methodologies for studying school leadership:A review of 25 years of research using thePrincipal Instructional Management Rating Scale. Paper presentation at the annual meeting of the American Educational Research Association, New York
- Hamachek, D.E. (1971). *Encounters with the Self*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Hambali Muhammad (2012). Kepemimpinan Visioner *Madrasah Journal Pendidikan dan pembelajaran* 5 (1)
- Hamid Amir. (2007). Pengaruh Autonomi Daerah terhadap Penentuan Kebijakan Sekolah Menengah Atas di Kota Makassar. Tesis Master Universitas Negeri Makassar
- Hamidi, F., Azizi, F. (2012). Relationship between emotional Intelegence and Leadership Style of Principals in High School. *International Journal of Vocational and Technical Education*. November, 2012. Vol. 4 (4). Pp. 60-77.
- Hardy, M., & Bryman, A. (2004). *Handbook of data analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Harris, Sandra L., Paul H. Mussen, and Eldred Rutherford (2003). Some Cognitive, Behavioral, and Personality Correlates of Maturity of Moral Judgment, *Journal of Genetic Psychology*, 128 (1), 123-135.
- Hartmann, L. C., & Bambacas, M. (2000). Organizational commitment: A multi method scale analysis and test of effects. *International Journal of Organizational Analysis*, 8(1), 89-108.
- Hasan Basri, (2013). Siswa SMKN 5 Makassar Minta Kepala sekolah Turun dari Jabatannya. Makassar: Tribun Timur.Com
- Hasibuan, Malaya, S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kelima. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, (2001). *Peranan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Toko Gunung Agung

- Heathfield, Susan M., (2009). *Culture:Your Environment for People at Work*, <http://humanresources.about.com/od/organizationalculture/a/culture.htm>.
- Hermawan, Rachman dan Zulfikar Zen. (2006). *Etika Kepustakawanan: Suatu Pendekatan Terhadap Profesi dan Kode Etik Pustakawan Indonesia*. Jakarta: Sagung Seto.
- Hersey, P., Blanchard, K., and Johnson, D., (2001). Management of organizational behavior: *Leading Human Resources*, 8th Edition. New Jersey: Prentice Hall
- Hesse-Biber, S.n. and Leavy, P. (2006). *The Practice of Qualitative Research*. California: Sage Publication.
- Hirschman, A.O. (1970). *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Hodge, B.J., & W. P. Anthony. (1988). *Organizational Theory (3 rd. ed.)*. Boston, Massa-Chusetts: Allyn and Bacon, Inc.
- Hoffman, J.M., and Mehra, S. (1999). Operationalizing Productivity Improvement Programs Through Total Quality Management. *International Journal of Quality Reliability Management*. 16(1): 265-286
- Hofstede, G. (2005). *Cultures and Organizations, Software of the Mind: Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival*. New York: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-related Values*, Sage Publications, Beverly Hills, CA.
- Hogan, R. (2007). *Personality and the fate of organizations*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Hoover, N.R (1991). Transformational and transactional Leadership: *An Empirical Test of Theory*. ERIC No. ED331177.
- House, R.J.& Howell, J. M. (1992). Personality and charismatic leadership. *The Leadership Quarterly*, 3: 81-108.
- Howell, J. M., & Avolio, B. J. (1992). The ethics of charismatic leadership: submission or liberation? *Academy of Management Executive*, 6: 43-54.
- Howell, J. & Higgins, C. (1990). Champions of change: identifying, understanding, and supporting champions of technological change. *Organizational Dynamics*, 19, 40-55
- Howitt, D. and Cramer, D. (2005). *Intruduction to Research Method in Psychology*, Prentice Hall. New York and London.

- Huber, S.G. (2004). *Preparing school leaders for the 21st century: An International comparison of development program in 15 countries*. London: Taylor & FrancisGroup.
- Hughes, R., Ginnett, R., & Curphy, G. (2002). *Leadership: enhancing lessons of experience*. Boston: McGraw Hill/Irwin.
- Hughes, M., & Bush, T. (1991). Theory and research as catalyst for change, in W. Walker, R. Farquhar and M. Hughes, *Advancing Education: School Leadership in Action*. London: Palmer Press.
- Hughes, M. (1985). Theory and practice in educational management, in M. Hughes, P. Ribbins and H. Thomas (eds), *Managing education: The system and the institution*. London: Holt, Rinehart and Winston.
- Hurlock, E. B. (1974). *Personality development*. New delhi: Mc Graw-Hill
- Hurlock, E. B. (1993). *Perkembangan Anak Jilid 2*. Terjemahan oleh Thandrasa. Jakarta: PT. Erlangga
- Hurlock, E. (2004). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka
- Hurlock E.B. (1997). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan* (Terjemahan oleh Thandrasa).Jakarta: Erlangga.
- Hussein Mahmood (1993). *Kepimpinan dan Keberkesanan Sekolah*. Kuala Lumpur : DBP
- Hussein, M. (2008). *Kepimpinanan dan Keberkesanan Sekolah*. Edisi Kedua. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka
- Huszczo, G. (1996). *Tools for Team Excellence: Getting Your Team into High Gear & Keeping It There*. (Eds.) Davies- Black Publishing, Palo Alto, CA, USA
- Ibrahim Abdullah, (2004). *Pembelajaran Berpusatkan Pelajar dan Kaitannya dengan Pembangunan Diri dan Peluang Pekerjaan*. Seminar Penyelidikan Pendidikan Guru Peringkat Kebangsaan, 8 -9 September 2004, City Bayview Hotel, Langkawi, Kedah.
- Ibukun, O. W., Kalode, O. B., Olabode, A. T. (2011). *Personality Charateristics & Principals Leadership Effectiveness in Ekite State Nigeria*. *International Journal of Leadership Studies*,. Vol. 6, Iss. 2, 201
- ICRW, (2014). *LSM Plan International dan International Center for Research on Women* (ICRW)
- Ilhaamie, A. G. A. (2008). *Amalan pengurusan sumber manusia dan kualiti perkhidmatan dalam organisasi awam di Malaysia, kesalingbergantungan*

- sebagai penyederhana. Ph.D dissertation. Pulau Pinang: Universiti Sains Malaysia.
- Imran, Ali, (1995). *Pembinaan Guru di Indonesia*, Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya.
- Ingarianti Tri M. (2012). Hubungan iklim organisasi dan penyesuaian diri terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
- Institut Aminudin Baki (2006) Journal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan. Jilid 16 Bil. 01/2006,. The Relationship Between Principals' Self-efficacy and Schools' Factors and Principals Personal Attributes: Genting Highland. Kementerian Pelajaran Malaysia
- Irtanto, R. H. S., Suprianto, & Sasongko, W. D. (2010). Implementasi Kebijakan PP 19 tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan: Studi Kompetensi Kualitas SDM Guru SMA Negeri Perkotaan di Jawa Timur . Surabaya.
- Ismail Zain. (2002). *Aplikasi Multimedia Dalam Pengajaran*. Kuala Lumpur: Utusan Publications dan Distribution Sdn Bhd
- Jaafar Muhamad (1992). *Asas Pengurusan* (2 nd . Ed). Fajar Bakti Sdn. Limited. Shah Nature
- Jaafar Muhamad, (1999). *Kelakuan Organisasi*. Kuala Lumpur : Leeds Publications.
- Jablonski, J.R. (1992). *Implementing TQM: Competing in the Nineties Through Total Quality Management*. 2nd Edition. Albuquerque: Technical Management Consortium.
- Jainabee, M. K., & Jamelaa, B. A. (2011). Promoting Learning Environment and Attitude towards Change among Secondary School Principals in Pahang Malaysia: Teachers' Perceptions. *Procedia -Social and Behavioral Sciences*, 28(2011), 45–49
- James A. F Stoner dan Charles Winkel (1989). *Pengurusan*, (Edisi Terjemahan), Kuala Lumpur: AMIZA.
- James G. Bobbins, Barbara S. Jones., (2006). *Komunikasi yang Efektif, untuk Pemimpin, Pejabat dan Usahawan*, Jakarta: CV Pedoman Ilmu Jaya.
- Jamil Adimin, (2012). Kepimpinan untuk pembelajaran: Belajar memimpin diri untuk membawa perubahan. Seminar Nasional Kepimpinan dan Pengurusan Pendidikan kali ke-19, Institut Aminudin Baki, Kementerian Pelajaran Malaysia.

- Jemaah Nazir, (2004). *Standard Kualiti Pendidikan Malaysia Sekolah, Pernyataan Standard*. SKPML Edisi Disember. Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Jennings, E.E (1960). *An anatomy of leadership*. New York: Mc Graw-Hill.
- Jones, J., Jenkin, M., & Lord, S. (2006). *Developing effective teacher performance*. London: Paul Chapman Publishing.
- Juran, J. M. (1989). *Juran on Leadership for Quality*. The Free Press, New York. Co.
- Kalbers L.P. and Fogarty. (1995). Professionalism and its Consequences : A Study Internal's Auditor. *A journal Practice and Theory (Spring)*: 64 -85.
- Kamaruddin Hj. Kachar. (1989). *Pendidikan dan masyarakat*. Kuala Lumpur. Teks Publishing Sdn. Bhd
- Kardum, I. & Krapic, N. (2001). Personality traits, stressful life events, and coping styles in early adolescence. *Personality and Individual Differences* 30, 503-515
- Kasmuin (2008). Pengaruh Kepribadian Kepala Sekolah terhadap Motivasi Guru kerja dan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Bandar Makassar Sulawesi Selatan. Thesis Master. Universitas Negeri Makassar.
- Katz. Danial, (1990). The Functional approach to the study of attitudes public opinion. *Quatery*: 163-91
- Kay, R. H. (1990). Predicting Student Teacher Commitment to Use the Computers. *Journal of Educational Computing Research*, 6(3). 299-309.
- Kerlinger, F.N. & pedhazur, E.J. (1973). *Multiple Regression in Behavioral Research*. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc
- Khan, S. M. (2005). Shaping outcome of need satisfaction on commitment: A case of Indian railways. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 20(1/2), 25-39.
- Kidder, R. M. (1995). Universal Human Values: Finding an Ethical Common Ground. In J. Wren, *Leader's Companion* (500-508). New York, NY: The Free Press.
- Kiessling, T. and Harvery, M. (2005). Startegic global human resource management research in the twenty- first century: an endorsement of the mixed method research methodology. *Int. Journal of human resource Management*, 16(1): 22-45
- Kimball, L., Scot, N., & Carl, E. (2006). How to improve employee motivation, commitment, productivity, well-being and safety. *Corrections Today*, 68(3).

- Kisamore, J.L., Stone, T.H. & Jawahar, I.M. (2007). Academic Integrity: Individual and Situational Factors on Academic Conduct Contemplation. *Journal of Business Ethics*, 75, 381-394
- Knouse, S.B. (1995). *The Reward and Recognition Process in Total, Quality Management*. Milwaukee: ASQC Quality Press.
- Komariah, A. Cepi triatna. (2008). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Bandung: Bumi Aksara
- Kotter, J. P. & Heskett, J. L. (1992). *Corporate culture and performance*. New York: Free Press.
- Kotter, J. (1990). *A force for change: How leadership differs from management*. New York: Free Press
- Kouzes, J., & Posner, B. (2003). *The leadership challenge*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kraemer Jr., H. M. (2011). From values to action: *The four principles of values-based leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, (2003). *Perilaku Organisasi, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Krejcie, R.V. & Morgan, D. W. (1970). Determining size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30: 607-610
- Kubiszyn, T. and Borich, G. (2000). *Educational Testing and Measurement: Classroom Application and Practice*. Sixth Edition, New York: John Wiley & Sons. Inc
- Kuczarski, Susan Smith, dan Thomas D. Kuczarski., (1995). *Values-Based Leadership*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1995. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1995
- Kupperman, J.J. (1983). *The foundations of morality*. United Kingdom: George Allen and Unwin Publishers.
- Kusnandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi KurikulumTingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan PersiapanMenghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kvale, S. (1995). The social construction of validity. *Qualitative inquiry* 1 (1): 19-40
- Lazarus, S.R. dan Folkman, S. (1989). *Stress Appraisal and Coping*. New York: Publishing Company

- Lawson, R. A. (2004). Is Classroom Cheating Related to Business Students' Propensity to Cheat in the 'Real World. *Journal of Business Ethics* 49(2). 189.
- Lazarevic, D. (2011). Physical self-concept of normal-weight and overweight adolescents: Gender specificities, in "identification, measurement and development of the cognitive and emotional competences important for a europe-oriented society". Institute of Psychology, Faculty of Philosophy University of Belgrade
- Leithwood, K., & Levin, B. (2010). Understanding how leadership influences student learning. Dlm. *International Encyclopedia of education* (45-50)
- Leithwood, K. (2005). Understanding successful principal leadership: process on a broken front. *Journal of Educational Administration* 43 (6), 619-629.
- Leithwood, K., Jantzi, D., & Steinbach, R. (2006). *Changing leadership for changing times*. Philadelphia: Open University Press.
- Leithwood, K. & Riehl, C. (2005). *What we know about successful school leadership*. Nottingham: NCSL.
- Leithwood, K, (2006). *Teacher Working Conditions That Matter: Evidence for Change*, Toronto, Elementary Teachers Federation of Ontario
- Lekatompessy, J.E. (2003). Hubungan Profesionalisme dengan Konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, dan Keinginan Bepindah (Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik), *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 5(1), 69–84
- Lewis, P. & Murphy, M. (2008). Review of the Landscape: *Leadership and leadership development*. Nottingham: University of Manchester for National College for School Leadership.
- Lickona, Thomas. (2004). Make Your School A School of Character, dalam *Character Matters*, www. Cortland.edu/character.
- Lilis Sulianita (2014). *Peningkatan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah*. Widyaiswara LPMP: NTB
- Lim Lee Hean, (2005). *Leadership mentoring in education: the Singapore practice* Singapore: Marshall Cavendish.
- Lin, S. Tang, W. Miao, J., Wang, Z., & Wang, P. (2008). Safety climate measurement at workplace in china: A validity and reliability assessment. *Safety Science*, 46, 1037-1046.

- Lohman, M. C., & Woolf, N. H. (2001). Self-initiated Learning Activities of Experienced Public School Teachers. *Teachers and teaching: Theory and practice* 7(1): 61-76.
- Lok, P and Crawford, D. (2004). "The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment – A Cross National Comparison", *The Journal of Management Development*, 23(4), 321-338.
- Lokman Mohd Tahir, Mohd Anuar Abdul Rahman dan Faizah Abdul Ghani, (2010). *Profil Kepimpinan Pentadbiran Pendidikan di Johor Pendekatan Model Persamaan Berstruktur (Structural Equation Modeling Approach)*. Research Votes no: 77906, Pusat Pengurusan Penyelidikan Universiti Teknologi Malaysia.
- Longman (1987). *Dictionary of Contemporary English* (New ed.) Harlow: Longman
- Lunenburg, F. C., & Irby, B. J. (2006). *The principalship: Vision to action*. Belmont, CA: Cengage/Wadsworth.
- Lussier, R. N. and C. F. Achua. (2001). *Leadership: Theory, Application, Skill Development*. Cincinnati, OH: South-Western College Publishing
- Malhotra, N., & Mukherjee, A. (2004). The relative influence of organizational commitment and job satisfaction on service equality of customer-contact employees in banking call centers. *The Journal of Services Marketing*, 18(2/3), 162-174
- Malik, Abdul (2003). Pengaruh Kestabilan Emosi dan Kepimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Sekolah di Sekolah Menengah atas Kabupaten Pangkep. Tesis Sarjana. STKIP Muhammadiyah Pangkep.
- Malphurs, A. (1996). *Values-driven Leadership: Discovering and Developing Your Core Values for Ministry*, Baker Books, Grand Rapids, MI.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mansyur Ramli (2010). *Pendidikan karakter bangsa*. Bahan pelatihan pendidikan karakter. Jakarta: Litbang Diknas
- Manz, C.C. (1991). Leading self-managed employees: Some issues and challenges. *Journal of Management Systems* 3 (3) : 67-73

- Mappiare, I. (2008). Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Bulukumba Sulawesi Selatan. Tesis Sarjana Universitas Negeri Makassar.
- Marguardt MJ, (2002). *Building the Learning Organisation*. NewYork: McGraw-Hill.
- Marohaini Yusuoff (2000). *Penyelidikan Kualitatif; Pengalaman Kerja Lapangan Kajian*, Kuala Lumpur: Universiti Malaya
- Marsh, H.W., & Shavelson, (1996). Self-Concept : Its Multifacets, Hierarkiral Structure, *Journal of Educational Psychology*, 18(8)
- Marsh, R. & Mannari, H. (1977). Dirujuk dari Zakaria I. 1991. Faktor yang menerangkan kelakuan pusingganti di kalangan pengurus bank. *Jurnal Pengurusan* 10: 3-12
- Marsh, H.W. (1984). Relations Among Dimensions of Self-attribution, Dimension of Self-Concept, and Academic Achievement. *Journal of Educational Psychology* 76 (6), 1291-1308.
- Marzuki. (2009). *Prinsip Dasar Akhlak Mulia: Pengantar Studi Konsep-konsep Dasar Etika dalam Islam*. Yogyakarta: Debut Wahana Press-FISE UNY.
- Mattarima, K., & Abdul Rahim Hamdan. (2011). The Teaching Constraints of English as a Foreign Language in Indonesia: The Context of School Based Curriculum. *Sosiohumanika*, 4(2), 287-300.
- McBrien, J. L., & Brandt, R. S. (1997). *The language of learning: A guide to education terms*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- McCuddy, Michael K. (2009). Fundamental Moral Orientations: Implications For Values Based Leadership. *The Journal of JVBL Value Based Leadership* 1(1) Citizen Engineers: Leaders in Building a Sustainable World Valparaiso University College of Business Administration, Valparaiso, Indiana.
- McCuddy, M.K., Pinar, M., Birkan, I., and Kozak, M. (2008). Exploring gender differences in fundamental moral orientations: An empirical study of the hotel industry in Turkey. To appear in: American Society of Business & Behavioral Sciences Proceedings 2008.
- McEwan, E. K. (2002). *Seven Steps to Effective Instructional Leadership*. Thousand Oaks, California: Corwin Press
- McLeod, J. (2007). *Counselling Skills*. Maidenhead, UK: Open University Press

- McNulty, B., Waters, T., & Marzano, R. (2005). *School leadership that works: from research to results*. Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development.
- McQuail, Denis & Sven Windahl (1993): *Communication Models for the Study of Mass Communication*. London: Longman.
- Mehta, S. (2012). Personality Of Teachers *International Journal of Business and Management Tomorrow, Vol. 2*(Iss. 2), pp.1-8.
- Meihan, I., and Chung, W.N. (2011). Validation of the Psychometric properties of the health-promoting lifestyle profile in a sample of Taiwanese Women. *Qual Life Res, 20*:523-528.
- Meriam, S.B. (2002). *Qualitative research in Practice: Examples for Discussion and Analysis*. San Fransisco, CA: Jossey-Bass.
- Messina, J. J and Messina, C. (2005). Developing Self-Control, [Online]. Tersedia: <http://www.coping.org/control/selfcont.htm>
- Meyer, J., Becker, T., & Van Dick, R. (2006). Social identities and commitments at work: toward an integrative model. *Journal of Organizational Behavior: 27*, 665–683.
- Michaei, C.M., Patricia, C.P. and Frances, R.P. (2009). Step by step guide to critiquing research. Part 1: *Quantitative Research British Journal of Nursing, 16*(2)
- Michael Harris and Michelle A. Johnston (2010). Values-Based Leadership: At the Heart of Sustaining School Reform and Improvement. *In School Leadership-International Perspectives*. Stephan Gerhard Huber [Ed.]. Springer. Chapter 8, 145-159
- Mitchell, M., & Jolley, J. (2004). *Research design explained*. Ed. ke-5. New York: Thompson Learning.
- Migiro, S.O. and Magangi, B.A. (2011). Mixed Methods: A Review of literature and the future of the new research paradigm. *African Journal of Business Management, 5*(10): 3757-3764.
- Miller, R & Rowan, B. (2003). Sources and consequences of organic management in secondary and elementary schools. Dalam Hoy, W & Miskel, C. (pnyt.), *Studies in leading and organizing schools*. 51–91. Connecticut: Information Age Publishing.

- Miles, M., & Huberman, A. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Milman Yusdi. (2010). *Pengertian Kemampuan*. blogspot.com/pengertian-kemampuan.html
- Mimin Hariyati, (2007). *Model dan teknik Penilaian Pada Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada Press
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (2005). *Strategy Safari. A Guided Tour through the Wilds of Strategic Management*. New York: Free Press.
- Mistry K., Jagers J., Lodge A., Alton M., Mericle J., Frush K., Meliones J. (2008). Using Six Sigma Methodology to Improve Handoff Communication in High Risk Patients. In: *Advances in Patient Safety: New Directions and Alternative Approaches*. (3). Performance and Tools. AHRQ Publication No. 08-0034-3. Rockville, MD: Agency for Healthcare Research and Quality; August 2008.
- Mitchell, M., & Jolley. (2004). *Research design explained*. New York: Thomson Learning.
- Moekijat (1992). *Pokok-pokok Pengertian Administrasi, Manajemen, dan Kepimpinan*. Bandung: Mandar Maju
- Moeliono, D., (2004). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Mohd Salleh Lebar, (1999). *Asas Psikologi Perkembangan*. T.T.P: Utusan Publications Sdn Bhd.
- Mohamad Najib Abdul Ghafar. (2003). *Penyelidikan Pendidikan*. Skudai: Penerbit Universitas Teknologi Malaysia.
- Mohd Majid KFonting (2000). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka
- Mohd Najib Abdul Gafar. (2009). *Penyelidikan Pendidikan*. Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd Rashid, (2012). Model Kecemerlangan Prestasi IPT Berasaskan Nilai Teras: Pendekatan Pemodelan Persamaan Struktur (PPS). Universiti Kebangsaan Malaysia Bangi. Tesis Ph. D
- Mohd Sheffie Abu Bakar. (1995). *Metodologi Penyelidikan*. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mohd Salleh Lebar. (1999). *Asas Psikologi Perkembangan*. Kuala Lumpur: Utusan Publications and Distributors

- Mokhtar A., Nooreha H., Nik Mustafa N.H. & Mazilan M. (2003). *Value-based Total Performance Excellence Model: Baseline Assessment Criteria Guidelines for Organisations*. Kuala Lumpur: Institute of Islamic Understanding Malaysia
- Morrison, T. (2005). *Staff supervision in social care*, Brighton, Pavilion Press.
- Morse, J., Barrett, M., Mayan, M., Olson, K., & Spiers, J. (2003). Verification strategies for establishing and validity in qualitative research. *International journal of qualitative methods* 1 (2): 21 – 30.
- Mortimore, P. (1995). Key Characteristics of Effective School. Kertas kerja Seminar Sekolah Efektif Institut Aminuddin Baki. Manuskrip yang tidak diterbitkan.
- Mowday R, Porter L, Steers R, (1982). *Employee-organization Hnkages In P. Warr (Ed.), Orgatiization and occupational psychology*, New York: Academic Press
- Muhammad Tahir (2011). *Kenakalan Remaja Kota Makassar (Studi Kasus di Kota Makassar)*. Disertasi Doktor Universitas Negeri Makassar.
- Muhsin Muhammad (2004). Pengaruh komunikasi intern dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas kerja guru dan Karyawan SMAN di Kota Makassar. Tesis Master. Universitas Negeri Makassar.
- Muhson, A. (2004). Mempertingkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan. *jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 2(1)
- Mukhtar (2003). Pentingnya Karakter Building dalam Membentuk Kepribadian Kepala Sekolah SMA di Sulawesi Selatan. Tesis Master. Universitas Negeri Makassar.
- Mulyana, R. (2004). *Mengartikulasikan Pendidikan Nilai*. Bandung: Alfabeta
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Rosda Karya
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, S. C. U. (2009). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Musfah, J. (2011). *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktek* (1 ed.). Jakarta: Kencana.
- Mussig, D.J. (2003). A Research and Skills Training Framework for Values-Driven Leadership. *Journal of European Industrial Training*, (27) 73-79.
- Nadler, D. A., & Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, (11), 20-30.
- Nanus, Burt. (1992). *Visionary Leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass

- Nasrudin, (2011). Penyesuaian Diri dan Cara Gaya Tindak Pelajar Sabah dan Sarawak di Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi. *Jurnal Personalita Pelajar*, (14), 69-79
- Nasruddin (2004). Hubungan antara Kematangan Kepribadian Kepala Sekolah dan Model Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sekolah. Tesis Master. Uversitas Negeri Makassar.
- Natsir Aziz (2005). Pengaruh kualitas kerja terhadap prestasi kerja kepala Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di kota Makassar . Tesis Master Univesitas Negeri Makassar.
- Naya Sujana. I Nyoman dan Lasmono Askandar (ed). (2005). *Jati diri Bangsa Indonesia*. Surabaya: DHD 45 Jawa Timur.
- Nik A. Rashid Ismail, (1993). Kepimpinan: *Ulasan teori dan kajiannya di Malaysia dalam psikologi Melayu, di selenggarakan Abdul Halim Othman*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Nitisemito, Alex S. (1992), *Manajemen Personalita*, Edisi Revisi, Ghalia, Jakarta
- Newmann, F., & Associates. (1996). *Authentic achievement: Restructuring schools for intellectual quality*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Neumann, W. (2003). *Social research methods: qualitative and quantitative approaches*. Ed. ke- 5. Boston: Allyn and Bacon.
- Nonis, S. & Swift, C.O. (2001). An Examination of the Relationship between Academic Dishonesty and Workplace Dishonesty: A Multicampus Investigation. *Journal of Education for Business* 77(2). 69–76.
- Norlia, G., & Jamil, A. (2007). Kepimpinan Cemerlang: Antara Tret, Tingkah laku atau Gaya Kepimpinan? Prosiding Seminar Kebangsaan Isu-Isu Pendidikan Negara Ke-Tiga. ESSET, Bangi. Fakulti Pendidikan, UKM.
- Norris, D dan R. Niebuhr, (1983). Professionalism, Organizational Commitment and Job Satisfaction in Accounting Organization. *Accounting, Organizations and Society* 9 (1) : 49-59
- Novak, M.A. (1991). Towards a model for leading self-managing individuals. *Journal of Management System* 3(3), 1-13
- Nuh Muhammad (2010). Membangun Karakter Bangsa melalui Pendidikan Bermutu Berbasis Karakter, Makalah Seminar Nasional. Kementerian Pendidikan Nasional.

- Nu'man Yasir, (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Sekolah Efektif Pada SMA Di Kabupaten Bandung Barat*. Tesis Maser Universitas Pendidikan Indonesia
- Nunnally, J.C. (1998). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Nunnally, J.C., & Bernstein, I. H., (1994). *Psychometrics Theory (3th ed)* New York: Mc Graw-Hill.
- Nur Riza Mohd Suradi, Sufina rosli, Tarmiza Mohd Naw, Faridatulazna Ahmad Shahabuddin, Zainol Mustafa dan Choong Yeun Liong. (2013). Values in University Leadership and Employees, and their Relationships in Shaping Organisational Performance *Journal of Quality Measurement and Analysis (JQMA)* 9(1) 2013, 81-94
- Nurosis, M. 1993. *SPSS for windows base system user's guide release*. Michigan: SPSS.
- Nurul Huda Hashim (2006). Persepsi Pelajar Terhadap Disiplin Di Kalangan Pelajar Tingkatan 4 SMKA Arau, perlis. Tesis Doktor Falsafah Universiti Teknologi Malaysia.
- Oliveira, R.A., Milliner, E.K., & Page, R. (2004). Psychotherapy with Physically Disabled Patients. *Journal Psychoanalytic Psychotherapy*, 58 (4), 430-441.
- Odin syamdin, otang kadamusman (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sikap Kerja Guru Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru SMP Negeri di kecamatan gadingrejo*. Tesis Master Universitas Lampung.
- Othman. Ahmad, (1997). Hubungan di Antara Kualiti Kehidupan Kerja dan Kesetiaan Kepada Organisasi di Kalangan Kakitangan Sokongan Universiti Kebangsaan Malaysia. Masters project report, Universiti Putra Malaysia.
- Othman Md. Johan (1995). Hubungan Antara Konsep Kendiri Dengan Tingkah Laku Pelajar. Tesis Ph.D Universiti Teknologi Malaysia
- Pace, R. Wayne & Don. F. Faules, (2006), *Komunikasi Organisasi*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Pallant, J. (2005). *SPSS Survval Manual*. Berkshire, UK: Open Universiti Press.
- Pamudji, (1994). *Profesionalisme Aparatur Negara dalam Meningkatkan Pelayanan dan Perilaku Politik Publik*. Jakarta: Widya Praja.
- Paramita, R. (2012). Pengaruh Penerimaan Diri terhadap Peyesuaian Diri Penderita Lupus. Skripsi Sarjana. Universitas Airlangga Surabaya.

- Parry, K.W., & Proctor-Thomson, S.B. (2002). Perceived Integrity of Transformational Leaders in Organizational Settings. *Journal of Business Ethics*, 35, 75-96
- Passini, Stefano and Morselli, Davide. (2008). Obedience to an Illegitimate Demand: the Effect of Perceived Democracy. Paper presented at the annual meeting of the ISPP 31st Annual Scientific Meeting, Sciences Paris, France, Jul 09,
- Patton, M. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Beverly Hills, CA: Sage
- Pedhazur, E. (1982). *Multiple regressions in behavioral research: explanation and prediction*. Ed. ke-3. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Perkins H V (1974) *Human Development and Learning*. Second Edition. Belmont: Wadsworth Publishing Company, Inc.
- Peter Pruzan (1998). From Control to Values-Based Management and Accountability. *Journal of Business Ethics* 17 (13):1379-1394.
- Pintrich, P. R., & Schunk, D. H. (1996). Motivation in education: *Theory, research and applications*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall Inc.
- Polit, D. F., Beck, C.T., & Hungler, B.P. (2001). *Essentials of Nursing Research: Methods, Appraisal and Utilization (5th ed)*. Philaelpia, PA: Lippincott Williams & Wilkins
- Pope, A. W., S. M. Mc Hale., dan W. E. Craighead. (1988). *Self Esteem Enhancement with Children and Adolescents*. Oxford: Pegamon Press.
- Pope, C. et al (2000). Qualitative research in healthcare: analyzing qualitative data. *British Medical Journal*; 320: 7227: 114-116.
- Popper M and R Lipshitz, (1995). *Organisational Learning Mechanisms: A Structural Cultural Approach to Organisational Learning*, Haifa: University of Haifa.
- Porter *et al.*, (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Portin, B., Schneider, P., DeArmond, M., & Gundlach, L. (2003). Making sense of leading schools: A study of the school principalship. Center on reinventing public education, Daniel J. Evans School of Public Affairs, University of Washington, Seattle. Tidak diterbitkan

- Prabowo, Hakim Adi. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Akuntansi di SMK Program Bisnis dan Manajemen Se-Kota Semarang. Tesis Master Universitas Negeri Semarang
- Pruzan, P. (1998). From Control to Values-Based Management and Accountability. *Journal of Business Ethics*, 17, 1379-1394.
- Rad, Ali Mohammad Mosadegh, Yarmohammadian, Mohd Hossein. (2006). A Study of Relationship between Managers Leadership Style and Employees Job Satisfaction. *Leadership in Health Services*, 19(2), 21-28. Emerald Group Publishing Limited.
- Rahmawaty. (1997). Hubungan antara Profesionalisme Auditor Internal dengan Kinerja, Kepuasan, Komitmen, dan Keinginan untuk pindah. Tesis Master (tidak dipublikasikan). Program Pascasarjana UGM.
- Raju, P. Mohan & Srivastava, R.C., (1994). Factors Contributing to Commitment to The Teaching Profession. *International Journal of Educational Management*, 8 (5): 7-13.
- Razak, (2001). Pengetua Sebagai Pemimpin Perubahan. *Artikel Jurnal Institut Pengetua*, Universiti Malaya, Kuala Lumpur, Jilid 1, Bilangan 1 Februari 2001.
- Razali, Md Zin, (1991). *Kepimpinan dalam Pengurusan*, Kuala Lumpur: Utusan Publikation dan Distributor
- Reilly, A.H., & Ehlinger, S. (2007). Choosing a Values-Based Leader: An Experiential Exercise. *Journal of Management Education*, 31, 245-262.
- Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. W., & Mitchelson, J. K. (2006). A Cross-Cultural Examination of the Endorsement of Ethical Leadership. *Journal of Business Ethics*, 63, 345-359.
- Rice, F.P. dan Dolgin, K.G. (2002). *The Adolescent development, Relationships, and Culture*. Boston: Allyn and Bacon.
- Ridwan Muhammad (2005). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Nilai Terhadap Peningkatan Kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Kota Makassar. Tesis Master. Universitas Negeri Makassar.
- Rita Johan, (2005). Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Universitas Atmajaya Jakarta*. 1(6)
- Rivai, Veithzal. (2007). *Kepimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

- Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Murai Kencana.
- Roach, C. F., & Behling, O. (1984). *Functionalism: Basis for an alternate approach to the study of leadership*. In J. G. Hunt, D. M. Hosking, C. A. Schriesheim, & R. Stewart (Eds.), *Leaders and managers: International perspectives on managerial behavior and leadership*. Elmsford, NY: Pergamon.
- Robbins, S.P. & M. Coulter (1999). *Manajemen edisi 7*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P. (2001). *Psikologi Organisasi*, (Edisi ke-8). Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks
- Robbins, Stephen. P., (2006). *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall, edisi kesepuluh
- Robbins, P. Stephen, (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12a. Diterjemahkan oleh Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. (2005). *Organizational Behaviour 11th Edition*. NJ: Pearson Ed.
- Robert . Noe M. & R. Wayne Mondy, (1990). *Human Resource Management*, Allyn and Bacon
- Roberts, C. (2008). Developing future leaders: The role of reflection in the classroom. *Journal of Leadership Education*, 7, 116-129.
- Robinson, D. N. (2007). Theoretical psychology: What is it and who needs it?. *Theory & Psychology*, 17, 2, 187-198.
- Rodriguez, L.F. (2008). Teachers Know You Can Do More” Understanding How School Cultures of Succes Affect Urban High School Students. *Educational Policy*. 22(5), 758-780
- Rogers, R.J, (1979). *Leading to Share: Sharing to Lead*. Sudbury, Ontario: Council of Outdoor Educators of Ontario.
- Rochat, P., (2003). Five Level of Self-Awareness as They Unfold Early in Life. *Consciousness and Cognition* 12 (2003) 717–731
- Rokeach. M, (1973). *The Nature of Human Values*. The Free Press, New York.
- Rokeach, M, (1968). *Beliefs, Attitudes, and Values*. JosseyBass, San Francisco, CA.
- Rorlinda, (2009). Kecerdasan emosi, efikasi sendiri dan sumbangannya terhadap komitmen tugas guru kaunseling sekolah menengah. Tesis Dr. Falsafah. Fakultas Pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi
- Ronnie M. Dani, (2005). *Seni Mengajar dengan Hati*. Jakarta: Alex Media Komputindo

- Roslina Wan Ismail (2011). Korelasi amalan kepemimpinan pengajaran Pemimpin pertengahan dengan iklim sekolah, sikap kerja guru dan komitmen organisasi Di sekolah menengah kebangsaan. Tesis yang dikemukakan kepada UUM College of Arts and Sciences Doktor Falsafah.
- Rosmiati (2005). Pengaruh Nilai Pribadi Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Makassar. Tesis Master. Universitas Negeri Makassar.
- Ross, J.E. (1999). *Total Quality Management: Text, Cases and Readings* . 3rd Edition. Boca Raton: St. Lucie Press.
- Rosyid. (2008). Menumbuhkan Semangat Kerja Sama, (Online), (<http://www.rosyid.info/2010/07/menumbuhkan-semangat-kerja-sama.html>)
- Ruggieri, A., and Merli, R. (1998). Critical Factor for Implementing of Total Quality Management in Italy: An Empirical Analysis. *Total Quality Management*. 9(4): 210-212.
- Ruhland, S. K. (2001). Factors influencing the turnover and retention of Minnesota's secondary career and technical education teachers. Presented at the Annual Meeting of the Association for Career and Technical Education, New Orleans, LA.
- Rukmana, Nana. (2007). *Etika Kepimpinan; Perspektif Agama dan Moral*. Bandung: Alfabeta
- Russell, Robert F. (2001). The Role of Values in Servant Leadership. *Leadership & Organization Development Journal* 22(2).
- Salancik, G.R, dan J. Pfeffer, (1978). A Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design. *Administrative Science Quarterly*, 23(2), 224-253.
- Sallis, Edward, (2006), Total Quality Management in Education Alih Bahasa: Ahmad Al Riyadi, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: Ircisod.
- Salman Ridwan (2005). Pengaruh Kepribadian Ekstraversi Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Sekolah di Sekolah Menengah Atas Kabupaten Polewali Mamasa. Tesis Master. Universitas Negeri Makassar.
- Sanitioso, R., Kunda, Z. & Fong, G. T. (1990). Motivated recruitment of autobiographical memories. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 229-241.
- Santoso. Slamet, (2004). *Dinamika Kelompok*. Jakarta: Bumi Aksara

- Santrock. J. W. (2002). *Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup*.(edisi kelima) Jakarta: Erlangga.
- Sanusi A. (2008). *Manajemen Stratejik Pendidikan*. Makala.
- Sarawati, S. B. J. (2011). Dimensi Psikotisme di Kalangan Pengetua dan Impaknya terhadap Estim Kendiri Pekerja di Tempat Kerja. International Confrence Humanities. Universiti Tun Hussien Onn. Johor. Malaysia.
- Sari, E. P. (2002). Penerimaan Diri pada Lanjut Usia Ditinjau dari Kematangan Emosi. *Jurnal Psikologi No.2*. Hal 73-88
- Sardiman, A.M. (2005). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 43 (2), 109-119.
- Schein, E.H. (1992). *Organisational Culture and Leadership (2nd ed)*. San Francisco, CA ; Jossey-Bass
- Schein, E. H. (2010). *Leadership and organizational culture*. New York, NY: Wiley.
- Schein, E. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schneiders, Alexander. (1964). *Personal Adjustment and Mental Health*. Holt, Rineharr, and Wisnton. New York
- Schwartz, S.H. (1992). Universals in the Content and Structures of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. In M.P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* 25, 1-65. San Diego: Academic Press.
- Schwartz, S.H. (1994). Are There Universal Aspects in the structure and Contents of Human Values?*Journal of Social Issues*, 50,19-46
- Schultz, D. dan Schultz, S. E. (2002). *Psychology and Work Today*. New Jersey: Prentice Hall
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday, New York.
- Septiadi I made dan W. G. Supartha (2013). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt.bpr sriartha lestari Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* .2 (8)

- Septi Kusumadewi, Tuti Hardjajani, Aditya Nanda Priyatama (2012), Hubungan antara Dukungan Sosial Peer Group dan Kontrol Diri dengan Kepatuhan terhadap Peraturan pada Remaja Putri di Pondok Pesantren Modern Islam Assalam Sukoharjo *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa* 1(2) Universitas Sebalas Maret
- Seremet, C., Ward, B., Williamson, C., & Hall, L. (2003). *Indicators for effective principal leadership in improving student achievement*. <http://www.maryland.edu/effective>
- Sergiovanni, T. (2003). *The principalship: a reflective practice perspective*. Ed. ke-4. Needham Heights : Allyn & Bacon.
- Sergiovanni, T. (1984). Leadership and excellence in schooling. *Educational Leadership*, 41 (5), 4-13.
- Setiawati Tati, (2009). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Pendidikan Teknologi Kejuruan*. INVOTEC (Innovation Of Vocational Technology Education) 5(14) Februari 2009
- Seyfarth, J. (1999). *The principal: New leadership for a new challenges*. New Jersey: Prentice Hall.
- Shahril Charil Marzuki, (2002). Ciri-ciri kepemimpinan pengetua/guru besar berkesan yang boleh menghadapi cabaran dan harapan pada abad ke 21. *Jurnal pengurusan dan pendidikan Institut Aminuddin Baki*. 1-17.
- Shahril Charil Marzuki. (2001). Ciri-ciri kepemimpinan pengetua / guru besar berkesan yang boleh menghadapi cabaran dan harapan pada abad ke-21 ini. *Pemimpin*, 1 (1).
- Shankland, R., Genolini, C., Franca, L. R., Guelfi, J. D. & Ionescu, S. (2010). Student adjustment to higher education: the role of alternative educational pathways in coping with the demands of student life. *Higher Education*, 59, 353–366.
- Shannon, Claude E. & Warren Weaver (1949): *A Mathematical Model of Communication*. Urbana, IL: University of Illinois Press
- Sharon K. Ferrett, (2006). *Peak Performance Success in College and Beyond*. New York: Mc Gran-Hill,
- Sheila Mawar. (2001). Hubungan Antara Prasangka Terhadap Kelompok dan Intensi untuk Bertingkah Laku Agresi Pada Pelajar Sebuah SMK di Jakarta yang Terlibat Tawuran. *Jurnal Psikologi*. 8(2), 1-2

- Short, P. M. (1998). Empowering leadership. *Contemporary Leadership*, 69(2),70–73.
- Shukor Abdullah. (2004). Ucapan tema:Kepimpinan unggul tonggak bidang pendidikan cemerlang. Prosiding Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan Ke-12 2004.
- Siagian, Sondang P. (2000). *Administrasi pembangunan. Konsep dimensi dan straginya*. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Sidek Mohd Noah, (2005). *Proses pembebtukan alat ukuran: Pengujian dan Penilaian. Teori & Aplikasi*. Serdang: Penerbitan Universiti Putra Malaysia. Serdang Selangor.
- Sidek Mohd Noah. (2002). Reka Bentuk Penyelidikan: *Falsafah, Teori dan Praktis*. Penerbit. Universiti Utara Malaysia.
- Sillins, H. C. (1993). The relationship between school leaders and school improvement outcome. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, Atlanta, GA.
- Sims, R. L. (1993). The Relationship between Academic Dishonesty and Unethical Business Practices, *Journal of Education for Business* 68(4). 207–211.
- Simons, Tony L. (1999). Behavioral Integrity as a Critical Ingredient for Transformational Leadership. *Journal of Organizational Change Management* 12 (2).
- Sinclair, J. and Collins, D. (1994). Towards a Quality Culture. *International Journal of Quality & Reliability Management*.
- Siti Sara Hamzah (1998). Hubungkait Di antara Konsep Kendiri Dengan Permasalahan Disiplin Di Kalangan Pelajar Tingkatan 2 dan Tingkatan 4 Sekolah-sekolah Di Kawasan Bandar Kota Tinggi. Tesis Doktor Falsafah Universiti Teknologi Malaysia
- Slamet, P. H. (2000). Karakteristik Kepala Sekolah Tangguh. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* No. 25
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Smith, M.B. (1968). Attitude Change, dlm. David L. Sills (ed), *International Encyclopedia of the Social Science*. Crowell: Mc Millan and Collier, hh. 457-461

- Soemarmo. (1998). *Pedoman Pelaksanaan Disiplin Nasional dan tata Tertib Sekolah*. Jakarta: Mini Jaya Abadi.
- Somekh, B. and Lewin, C. (2007). *Research Method in the Socials Sciences*. London: SAGE Publication Ltd.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Sparks, D. & Hirsh, S. (1997). *A new vision for staff development*. Alexandria, VA: ASC
- Spiegel, J. and Torres, C. (1994). *Managers Official Guide to Team Working*, San Diego, Pfeiffer
- Speck. M, (1999). *The principalship: a building community*. New Jersey: Prentice-Hall
- Stein, Steven J. & Book, Howard H. 2002. *Ledakan EQ: 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses*, Terjemahan Trinanda Rainy dan Yudhi Murtanto, Penerbit Kaula, Bandung
- Steinberg. (2002). *Adolescence*. 6th Ed. USA: McGraw Hill Higher Education
- Stech E. (1983), *Leadership communication*. Chicago: Nelson-Hall
- Stephen Stolp (1994). *Leadership for School Culture*. ERIC Digest 91 June 1994
- Stephen G. Godrich (2010). Values congruence: more salient to social networking than to fit. In: 4th Global e-Conference on Fit, 8-9 December 2010.
- Stewart, P. dan Davis, S. (2005). Developing Dispositions of Preservice Teachers Through Membership in Professional Organizations, *Journal of Authentic Learning*, .2(1).
- Stodgill, R (1974). *Handbook Of Leadership*. New York: The Free Press.
- Stoner, James A.F., & Charles Wankel, (1986). *Management, Third Edition*, Prentice-Hall International, Inc., Englewood Clffes, New Jersey
- Stott, K. and A. Walker (1992). *Making Management Work: A Practical Approach*. Prentice Hall, Singapore.
- Sudjana, (2005). *Metode Statistika*. Edisi Ketujuh. Bandung, Indonesia: Tarsito.
- Sukmadinata, N. S. (2006). *Pengembangan Kurikulum: Teori dan Praktik*. Bandung: Rosdakarya.
- Sulaeman. (2011). *Peran Kepala Sekolah Dalam Mempertingkatkan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Soppeng*. Tesis Sarjana Universitas Indonesia Timur Makassar.

- Suparno dan Sudarwan. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah. Visi dan strategi sukses era teknologi, situasi krisis, dan internasionalisasi pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sue Leach (2006), *How to be a successful Secondary Teacher*, Continuum, London, New York
- Sugiyono, (2004). *Statistik Nonparametric bagi Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiono, (2013), *Metode penelitian manajemen*. Bandung: ALFABETA
- Suparlan; Budimansyah, D.; Meirawan, D., (2010). *PAKEM Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan*. Bandung: Genesindo
- Suparno (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah. Visi dan strategi sukses era teknologi, situasi krisis, dan internasionalisasi pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suroso, (2002). *In Memoriam Guru*. Yogyakarta: Jendela.
- Sururi, (2002). Pengembangan visi sekolah: Meningkatkan profesionalisasi guru dan kepala sekolah. Makalah disampaikan pada kegiatan p2m tanggal 19 oktober 2002)
- Susanto, Grace. (2007). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus : PMI Kota Semarang. *Jurnal Universitas Diponegoro*. 2(10), 1-7
- Susetya, Wawan. (2008). *Personal Quotient: Bagaimana Mencapai dan Melejitkan Kecerdasan Kepribadian Agar Anda Dicintai Allah SWT. Dan Seorang-seorang di Sekitar Anda Sekaligus*. Jogjakarta: Diva Press
- Susilo Bambang Yudhoyono (2012). *SBY Kecewa dengan Kualitas Guru*. TEMPO.CO, Jakarta 31 Juli 2012
- Sutadipura, B. (2002). *Kompetensi Guru dan Kesiapan Mental Anak*. Jakarta: Rajawali.
- Syawal Gultom dan Siswandari, (2012). *Kinerja Kepala Sekolah Rendah*. Jakarta, Kompas.
- Syawal Gultom (2011). *Buku kerja Kepala Sekolah*. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan Nasional Tahun 2011

- Syed Arabi Idid. (1998). *Kaedah Penyelidikan Komunikasi dan Sains Sosial*. Kuala Lumpur: Penerbitan Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Tajul Ariffin Noordin & Noraini Ahmad. 2002. *Pendidikan dan pembangunan manusia: Pendekatan Bersepadu*. Bandar Baru Bangi: As-Syabab Media.
- Tampoe, M. (1998). *Liberating leadership*. London: The industrial society.
- Tan Huat Tian. (2010). *Peranan Pengetua Sebagai Fasilitator Perubahan Dalam Mengurus Integrasi ICT Sebagai Satu Inovasi Pendidikan*. Tesis Dr. Fal.Universiti Sains Malaysia.
- Tang keow ngang & Abdul ghani kanesan Abdullah (2006). Budaya organisasi dan komitmen guru dalam Pelaksanaan pengurusan kualiti menyeluruh di Sekolah-sekolah menengah zon bukit mertajam *Jurnal Teknologi*, 45 (E) Dis. 2006: 17-28
- Tashakkori, A. and Teddlie, C. (2003). *The Past and Future of Mixed Methods Research: From data Triangulation to Mixed Model Desing*. Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research. SAGE Publication Thousand Oaks, California.
- Taylor SJ, Bogdan R. (1984). *Introduction to qualitative research methods; the search for meaning*. New York: John Wiley & Sons, 1984 (2nd ed.)
- Teddlie, C. and Fen Yu (2007). Mixed Method Sampling: A Typology With Examples. *Journal of Mixed Method Research*, 1:77
- Thomas, Alan (2006). *Value and Context: the Nature of Moral and Political Knowledge*, Oxford: Clarendon Press.
- Thompson, J.K. (1996). Body image, eating disorders, and obesity. an integrative guide for assesment and treatment. Washington: *American Psychological Association*
- Tichy, N., & Devanna, M. (1986). *The transformational leader*. New York: Wiley
- TIMSS. (2004); (2009); (2011). *Trends in Mathematic and Science Study*
- Tilaar, H. (2006). *Standarisasi Pendidikan Nasional: Suatu Tinjauan Kritis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Tittle, C. & Botchkovar, E.V. (2005). Self Control, Criminal Motivation and Deterrence : An Investigation Using Russian Respondents. *Criminology Academic Research Library*. 43(2), 2005, 307
- Trice, Harrison M., and Janice M. Beyer. (1991). Cultural Leadership in Organizations, USA, *Organization Science*, 2(2), 149-169.

- Treviño, L.K., Brown, M.E., & Hartman, L.P. (2003). A Qualitative Investigation of Perceived Executive Ethical Leadership: Perceptions from Inside and Outside the Executive Suite. *Human Relations*, 56, 5-37
- Trevino, L. K., Weaver, R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral Ethics in Organizations: A Review, *Journal of Management*, 32(6), 951 - 990.
- Tuckman, B.W. (2003). Identifying and labeling variables in Conducting Educational Research. 4th Edition San Diego: Harcourt, Brace, Javanorich.
- Tucman, B. W. (1998). *Conducting Educational Research*. New York: Harcourt Brace Jovanovich, Inc.
- UNDP. (2004); (2011). *United Nations for Development Programme*.
- Usman Husaini. (2009). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- U.S. Army. (October 1993). *Military Leadership*. FM 22-100. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- Vadim. Kotelnikov. (2008) *Values*, dalam <http://www.1000ventures.com/businessguide/crosscuttings/leadershipvaluesbased.html>.
- Van Der Westhuizen, P.C, Oosthuizen, I., dan Wolhuter, C.C. (2008). The Relationship Between an Effective Organizational Cultures and Student Discipline in a Bording School. *Education and Urban Society*.40(2), 205-225.
- Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Viinamäki, O.P. (2009). Intra-Organizational Challenges of Values-Based Leadership. *Electronic Journal of Business Ethics and Organizational Studies*, 14,6-13.
- Vulliamy, G. (1990). Doing educational research in developing countries: *Qualitative strategies*. London: Falmer Press.
- Wahyudi, (2012), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*
- Wahyuni, Dewi Urip, (2011). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Surabaya. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, (Online)*, 2(1): 60-78
- Walgito, Bimo. (1990). *Psikologi Sosial*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi
- Walton, Mary. (1993) *Deming Management At Work*. S Abdul Majeed & Co, Kuala Lumpur.

- Wan Mohd Zahid Mohd Nordin. (1993). *Wawasan Pendidikan Agenda Pengisian*. Kuala Lumpur: Nurin Enterprise.
- Wardhani, Ratna Dwi. (2008). Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan PT Nippon Indosari Corpindo Bekasi. *Jurnal MBIPB*, 2(6)
- Waridin dan Masrukhin, (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekobis*, 7(2).
- Warren Bennis, (1999). *Managing People is Like Herding Cats*, Executive Excellence Publishing, 1999.
- Waterman, A. S. (1984). Identity formation: Discovery or creation? *Journal of Early Adolescence*, 4, 329–341
- Weber, M., (1961). *Social Action and Its Types*. Dalam Talcott Parson (ed.). New York: The Free Press.
- Weni, (2013). Kemampuan profesional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajarnya pada sma negeri di kota cimahi. Tesis Master, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Wenger, E. (2009). *Communities of practice and social learning systems: the career of a concept*. In Blackmore, C. (Editor) *Communities of practice and Social Learning Systems*. Springer Verlag and the Open University
- West, C. R., Kahn, J. H., & Nauta, M. M. (2007). Learning styles as predictors of self-efficacy and interest in research: Implications for graduate research training. *Training and Education in Professional Psychology*, 1, 174-183.
- Whitecare, K. W. (2006). Measuring job satisfaction and stress at a community correction center: An evidence-based study. *Corrections Today*, 68(3)
- Widden, M. F.(1992). School-based teacher development. In M.G. Fullan & A. Hargreaves (Eds.), *Teacher development and educational change* (123-155). London: The Falmer Press
- Widiastono, T. D. (2001). Sekolah Berasrama, Ketika Jakarta Tak Lagi Nyaman. *Artikel*. <http://www.kompas.com>.
- Wiersma, W. (2000). *Research in Education: An Introduction*. Boston: Allyn and Bacon.
- Wilkins, A. L. and Ouchi, W. G. (1983). Efficient cultures: Exploring the relationship between culture and organizational performance. *Administrative Science Quarterly*, 28, 468-481.

- Williams, S.L. (2002). Strategic Planning and Organizational Values: Links to Alignment. *Human Resource Development International*, 5, 217-233.
- Williams, Scott David., (2004). Personality, attitude, and leader influences on divergent thinking and creativity in organizations. *European Journal of Innovation Management*, 7(3), 187-204.
- William B, Keith Davis , Werther Jr.,(1993). *Managing Personalia*. United States of Amerika : Mc Graw Hill Book Co.
- William, JC, & Lynn, (2010). Acceptance: An Historical And conceptual Review. *Journal of Imagination, Cognition, And Personality*. 30 (1), 5-56
- Wilson, C.R., Van, V. and Morgan, B.I. (2007). Understanding Power and Rules of Thumb for Determining Sample Sizes. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 3(2), 43-50
- Winardi, (2005). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: PT. Rineka cipta.
- Witarsa, (2011). Pengaruh Kinerja Kepimpinan Pendidikan Berbasis Nilai Terhadap Pengembangan Budaya Sekolah di Wilayah Perbatasan Indonesia Malaysia. *Jurnal Penelitian Pendidikan* 12(1) Universitas Pendidikan Indonesia.
- Wodka, E. L. & Barakat, L. P. (2007). An exploratory study of the relationship of family support and coping with adjustment: Implications for college students with chronic illness. *Journal of Adolescence* 30, 365-376.
- Wyckoff jerry & unel Barbara c. (1997). *Disiplin tanpa teriakan pukulan*. Jakarta: Bina Rupa Aksara
- Yamazaki, Yoshitaka. (2004). An Experiential Approach to Cross Cultural Adaptation: A study of Japanese's Expatriate's Learning Style, Learning Skills, and Job Satisfaction in the United States. Dissertation at Department of Organizational Behavior. Case Western Reserve University.
- Yukl, G (1998). *Leadership in Organization*. Prentice-all International, Inc: USA
- Yukl, G. (2002). *Leadership in organizations (4th ed)* Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in organization*. Ed. ke- 6 .New Jersey: Prentice Hall
- Yusof, S.M., Aspinwall, E., (2000). TQM Implementation issues: review and case Study, Int. *Journal of Operations and Production Management*, 20(6), 634-655, MCB Press.

- Yoesana, U., (2013). Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Pemerintahan Integratif, ejournal.pin.or.id, 2013*, 1 (1): 13-27
- Young Pai (1990). *Culture Foundations of Education*, New York: Mc Milland Publishing Company.
- Zainudddin (2005). Pengaruh Kepribadian Kepala Sekolah dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri di Majene Sulawesi Barat. Tesis Master. Universitas Negeri Makassar.
- Zais, Robert S. (1976). *Curriculum: Principles and Foundations*. New York: Thomas Y. Crowell Company,
- Zavalloni, M. (1980). Values. Dalam Triandis, H. C.; Berry, John W. (Ed). *Handbook of Cross Cultural Psychology*
- Zelco, H. dan Dance, F. (1965). *Business and Professional Speech Communication*. New York: Holt; Rinihart & Winston
- Zenger, J. H., & Folkman, J. R. (2009). *The extraordinary leader: Turning good managers into great leaders*. New York: McGraw Hill
- Zhou, Q., Fang, D., & Wang, X. (2008). A method to identify strategies for the improvement of human safety behavior by considering safety climate and personal experience. *Safety Science, 46*, 1406-1419.
- Zubaedi,(2008). *Transformasi Nilai-nilai Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Zukarnain Zakaria. (1999). *Statistik Pengurusan. Sintok*: Penerbit Universiti Utara Malaysia.
- Zuki Ibrahim. (2000). Faktor Kritikal Kejayaan Kepada Amalan Pengurusan Kualiti Menyeluruh (TQM) Di Sekolah: Satu Kajian Perbandingan. Tesis Sarjana Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Zulkifli dan Raja Maznah, (1994). *Teknologi Komputer dalam Pendidikan*, Kuala Lumpur: Fajar Bakti.
- Zulkifli Mohd Yasin (2003). Hubungan Antara Konsep Kendiri Dengan Pencapaian Akademik Pelajar-Pelajar Sekolah Menengah Luar Bandar Daerah Pontian. Tesis Doktor Falsafah Universiti Teknologi Malaysia:
- Zon Paloh, (2005). *Pengetahuan, Kemahiran Dan Sikap Guru Penyelaras ICT Di Sekolah Sekolah Rendah*. Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia