



## Pengaruh Motivasi Kerja dan Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur

Muhammad Ihsan Dacholfany<sup>1</sup>, Sunardi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>University of Muhammadiyah Metro, Indonesia

E-mail: [mihsandacholfany@yahoo.com](mailto:mihsandacholfany@yahoo.com), [sunarditridaffa@gmail.com](mailto:sunarditridaffa@gmail.com)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2022-08-11 Revised: 2022-09-22 Published: 2022-12-01  <b>Keywords:</b> <i>Work Motivation; Principal Leadership; Teacher Performance.</i>	The research population was 140 teachers, using the Slovin formula, the number of samples was 58 teachers, while the steps for determining the sample were chosen randomly. Data collection in this study used a closed-type questionnaire instrument, namely by setting alternative answers for each statement item with the weight of the alternative sample answer scores determined by the researcher. The results of the analysis obtained in this study are as follows: (1) There is a positive influence between work motivation on teacher performance, this is explained by the regression equation = $66.586 + 0.084 X_1$ so that it can be interpreted that any change in the score of the work motivation variable will result in an increase teacher performance score of 49.1%, (2) There is a positive influence between perceptions of the principal's leadership on teacher performance, this is explained by the regression equation = $56.507 + 0.413 X_2$ so that it can be interpreted that every change in the score of the perception variable about the principal's leadership will result in an increase in teacher performance scores by 22.3%, and (3) There is a positive influence between work motivation and perceptions of principal leadership together on teacher performance, this is explained by the regression equation = $71.365 + 0.408 X_1 + 0.329 X_2$ so that it can be indicated that the better work motivation and perceptions of the leadership of the principal, the better its contribution to improving teacher performance with a significance value of 33.4%.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2022-08-11 Direvisi: 2022-09-22 Dipublikasi: 2022-12-01  <b>Kata kunci:</b> <i>Motivasi Kerja; Kepemimpinan Kepala Sekolah; Kinerja Guru.</i>	Populasi penelitian sebanyak 140 guru dengan menggunakan bantuan rumus <i>Slovin</i> diperoleh banyaknya sampel sejumlah 58 guru, sedangkan langkah-langkah penetapan sampel dipilih secara acak. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner jenis tertutup yakni dengan menetapkan alternatif jawaban untuk setiap item pernyataan dengan bobot skor alternatif jawaban sampel ditetapkan oleh peneliti. Adapun hasil analisis yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru, hal ini diterangkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 66,586 + 0,084 X_1$ sehingga dapat diinterpretasikan bahwa setiap perubahan skor variabel motivasi kerja akan berakibat naiknya skor kinerja guru sebesar 49,1%, (2) Ada pengaruh positif antara persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, hal ini diterangkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 56,507 + 0,413 X_2$ sehingga dapat diinterpretasikan bahwa setiap perubahan skor variabel persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah akan berakibat naiknya skor kinerja guru sebesar 22,3%, dan (3) Ada pengaruh positif antara motivasi kerja dan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru, hal ini diterangkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 71,365 + 0,408 X_1 + 0,329 X_2$ sehingga dapat diindikasikan bahwa semakin baik motivasi kerja maupun persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik pula kontribusinya terhadap peningkatan kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar 33,4%.

### I. PENDAHULUAN

Sebuah lembaga pendidikan harus mempunyai sistem pendidikan yang baik, sedangkan sistem pendidikan yang baik adalah ketika suatu lembaga mempunyai tujuan yang jelas, perencanaan yang matang, koordinasi yang teratur, pemimpin yang profesional, kooperatif yang terjaga dan pengawasan serta evaluasi kerja yang

berdisiplin tinggi. Dalam pelaksanaannya perlu melibatkan semua komponen yang ada di dalamnya, sekecil apapun kapasitasnya tetap mempunyai peranan yang penting dalam rangka menyukseskan pencapaian tujuan. Keberhasilan manajemen suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai pemimpin di sebuah lembaga, maka

kepala sekolah harus mampu membawa lembaga ter-sebut ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, kepala sekolah harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. Kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal kepada atasannya dan secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya.

Kepala sekolah sebagai seorang pendidik, administrator, pemimpin dan supervisor, diharapkan dengan sendirinya dapat mengelola lembaga pendidikan ke arah perkembangan yang lebih baik dan dapat menjanjikan masa depan. Sementara itu efektivitas kualitas dan perilaku kepala sekolah dapat dinilai dari kinerjanya dalam mengaktualisasikan fungsi dan perannya sebagai pendidik (*educator*), manajer (*manager*), administrator (*administrator*), pengawas (*supervisor*), pemimpin (*leader*), inovator (*inovator*), motivator (*motivator*) dan kewirausahaan (*entrepreneurship*), sering disingkat dengan EMASLIMW. Kepala sekolah sebagai pucuk pimpinan di sekolah merupakan salah satu elemen penting dalam memberikan layanan terbaik kepada guru, personil sekolah, peserta didik dan pihak lain yang berkepentingan dengan sekolah. Dengan kata lain kepala sekolah memiliki tanggung jawab utama dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Salah satu tanggung jawab tersebut adalah menjamin terselenggaranya layanan pendidikan sesuai standar pelayanan minimal yang ditetapkan pemerintah. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya dengan baik kepala sekolah dipersyaratkan memiliki kompetensi minimal. Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah menegaskan ada lima dimensi kompetensi minimal yang harus dimiliki seorang kepala sekolah yaitu: kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Kelima kompetensi minimal tersebut akan sangat menentukan keberhasilan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya.

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang besar di dalam merencanakan, mengorganisir, membina, melaksanakan serta mengendalikan sekolah dan sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut, sebagai motor penggerak dalam membimbing dan membina para peserta didik terutama dalam hal penanaman akhlak, di-

pandang secara umum kurang mengembangkan dan mengaplikasikan potensinya secara maksimal. Pelaksanaan pembelajaran yang efektif akan nampak bilamana elemen-elemen yang ada pada satuan pendidikan tersebut dapat berfungsi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Pembelajaran yang efektif mengarah pada terukurnya suatu tujuan belajar. Hakikat pembelajaran efektif merupakan pembelajaran yang dapat menghasilkan belajar yang bermanfaat dan terfokus pada peserta didik (*student centered*) melalui penggunaan prosedur yang tepat. Pembelajaran efektif yang diberikan kepada peserta didik akan memberikan dampak dalam dua hal: pertama, dampak langsung pendidikan, dalam hal ini skor yang dicapai dalam bentuk nilai; dan kedua, dampak pengiring yang akan terlihat eksistensinya di masyarakat. Pembelajaran efektif akan dapat dicapai apabila lembaga pendidikan memiliki organisasi dan manajemen sekolah yang efektif.

Salah satu tolok ukur yang bisa dijadikan ukuran keberhasilan guru melaksanakan tugas dalam kinerjanya dapat dilihat dari *output* peserta didik baik berupa hasil evaluasi melalui nilai ulangan maupun nilai ujian serta perubahan perilaku positif peserta didik sebagai hasil belajar. Semakin tinggi kualitas layanan pendidikan yang diberikan guru pada peserta didik diyakini *output* peserta didik akan semakin baik, demikian juga sebaliknya. Melihat kenyataan di lapangan *output* peserta didik pada satuan tingkat pendidikan dasar di Kecamatan Pasirsakti jika dilihat dari rata-rata nilai dalam mengikuti Ujian Nasional belum sesuai dengan yang diharapkan. Perolehan nilai rata-rata peserta didik tersebut masih sangat rendah jika dibandingkan dengan peserta Ujian Nasional dari kecamatan lainnya. Tabel berikut menunjukkan rata-rata nilai peserta didik dalam mengikuti Ujian Nasional selama lima tahun terakhir:

**Tabel 1.** Rata-rata Nilai ujian Nasional Tingkat Pendidikan Dasar Kecamatan Pasirsakti 5 tahun Terakhir

Tahun Pelajaran	Mata Pelajaran			Jml. Nilai	Rata- Rata	Klasifi- kasi
	B. Indo	Mat.	IPA			
2010/2011	7,02	5,39	6,69	19,10	6,37	C
2011/2012	7,54	6,02	6,79	20,34	6,78	B
1012/2013	7,39	7,38	6,98	21,74	7,25	B
2013/2014	7,97	6,38	7,01	21,36	7,12	B
2014/2015	7,35	7,30	6,74	21,39	7,13	B

Sumber: Laporan pelaksanaan Ujian Nasional UPTD Dikpora Kecamatan Pasirsakti

Tabel di atas menunjukkan rata-rata nilai prestasi peserta didik dalam mengikuti Ujian Nasional selama lima tahun terakhir menunjukkan pada 3 tahun pertama kecenderungan peningkatan yang cukup signifikan. Namun, jika dilihat dari besarnya nilai rata-rata yang diperoleh oleh peserta didik pada mata pelajaran Ujian Nasional selama 5 tahun terakhir masih rendah dan perlu ditingkatkan. Meningkatkan prestasi hasil belajar peserta didik dilakukan dengan peningkatan kualitas dan kinerja guru yang ada di sekolah. Kinerja yang baik akan dapat menghasilkan kualitas *output* (yang dalam hal ini adalah prestasi peserta didik) yang baik pula. Kinerja seorang pegawai atau dalam hal ini adalah guru, dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jackson (2001: 82) faktor-faktor tersebut adalah: kemampuan/kompetensi mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru kelas enam, diperoleh informasi bahwa penyebab rendahnya prestasi belajar peserta didik dalam kaitannya dengan kinerja guru adalah kurangnya supervisi dari kepala sekolah dan masih rendahnya motivasi kerja guru. Peran kepala sekolah dalam melakukan supervisi terhadap kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru diyakini memiliki kontribusi yang tinggi terhadap keberhasilan peserta didik dalam mengikuti proses pembelajaran. Kepala sekolah yang sering melakukan supervisi terhadap proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru setidaknya akan dapat mendorong guru dalam meningkatkan kemampuan dan kompetensinya sehingga dapat menciptakan proses pembelajaran yang lebih baik.

Untuk menciptakan sebuah proses pembelajaran di kelas dengan baik, guru harus dapat merencanakan pembelajaran dengan baik yang kemudian diimplementasikan dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas. Selanjutnya, guru harus dapat melakukan evaluasi terhadap proses pembelajaran yang dilakukan dengan cermat dan tepat serta dapat menindaklanjuti hasil evaluasi yang telah dilakukan. Hal ini dapat dipantau oleh kepala sekolah melalui kegiatan supervisi terhadap proses pembelajaran guru. Kepala sekolah yang melakukan supervisi terhadap guru dapat mengetahui sejauh mana kualitas dan kinerja guru tersebut. Tindak lanjutnya, kepala sekolah dapat memberikan arahan dan masukan kepada guru sebagai bentuk evaluasi terhadap supervisi yang telah dilakukan. Dengan demikian, guru

akan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya karena tugas dan capaian kerjanya dipantau oleh kepala sekolah. Di sisi lain, setelah mengetahui hasil dari supervisinya, kepala sekolah dapat memberikan motivasi kepada guru yang masih memiliki kualitas kerja rendah, sehingga secara hampir bersamaan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru yang meningkat diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja guru tersebut. Dalam upaya mencapai suatu tujuan, motivasi sangat diperlukan sebagai motor penggerak atau sebagai alat percepatan pencapaian tujuan. Semakin kuat dorongan atau motivasi yang dimiliki akan semakin cepat tercapainya tujuan yang diharapkan. Motivasi tersebut dapat berasal dari dalam diri guru itu sendiri (*intern motivation*) maupun berasal dari luar diri guru tersebut (*extern motivation*). Motivasi internal (*intern motivation*) timbul karena kesadaran penuh dari dalam diri seorang guru untuk mencapai tujuan sedangkan motivasi eksternal (*extern motivation*) timbul karena melihat hal lain di luar diri seorang guru yang kemudian memicu guru tersebut untuk melakukan percepatan pencapaian tujuannya. Berangkat dari permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian untuk mengungkap peran kepala sekolah tersebut dengan mengambil judul penelitian "Pengaruh Supervisi Kelas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Tingkat Pendidikan Dasar Negeri Se-Kecamatan Pasirsakti Kabupaten Lampung Timur."

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *ex post facto* (non eksperimen) dengan rancangan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Pasir Sakti sebanyak 140 orang yang tersebar ke dalam 6 sekolah. Berdasarkan rumus Slovin maka populasi tersebut digunakan tingkat kelonggaran ketidaktelitian sebesar 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 58 guru. Sampel tersebut diambil menggunakan teknik *Random Sampling*. Adapun instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan metode primer dan skunder sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengujian signifikansi diperoleh skor probabilitas (sig.) sebesar 0,046 dengan demikian koefisien regresi adalah signifikansi.

Maka dapat digunakan untuk memprediksi kebermaknaan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sangat signifikan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa kinerja guru tanpa didukung motivasi kerja (konstan) besarnya adalah 62,192 dan setiap perubahan/peningkatan motivasi kerja akan menentukan tingkat kinerja guru setiap ada kenaikan satu poin pada motivasi kerja akan berakibat naiknya skor variabel kinerja guru sebesar 0,095. dengan demikian hipotesis kinerja guru sebesar 5,5%. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Notoatmodjo (2009: 116) motivasi berkinerja adalah suatu dorongan yang ada pada setiap manusia untuk mencapai hasil kegiatannya atau hasil kerjanya secara maksimal. Guna melaksanakan tugas tertentu, guru harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan.

## 2. Pengaruh Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Terdapat pengaruh yang signifikan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dari hasil pengujian signifikansi diperoleh skor probabilitas (sig.) sebesar 0,000 dengan demikian koefisien regresi adalah signifikan. Maka dapat digunakan untuk memprediksi kebermaknaan pengaruh persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sangat signifikan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa kinerja guru tanpa didukung persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah (konstan) besarnya adalah 1,086 dan setiap perubahan/peningkatan variabel persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah akan menentukan tingkat kinerja guru setiap ada kenaikan satu poin pada variabel persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah akan berakibat naiknya skor variabel kinerja guru sebesar 1,025. Secara empiris hasil penelitian ini menginformasikan bahwa persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah yang dicerminkan oleh guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan besarannya adalah 89,4%. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah seorang guru akan diikuti oleh meningkatnya efektifitas pelaksanaan pembelajaran melalui pencapaian tujuan-tujuan belajar dan pembelajaran yang ditargetkan. Hal di atas sejalan dengan

pendapat Yulk (2005: 2) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah perilaku dari seseorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok kesuatu tujuan yang ingin dicapai bersama.

## 3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi kerja dan tingginya motivasi dalam mengajar maka akan semakin meningkat pula pengaruhnya terhadap efektifitas pembelajaran. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 3,656 + 1,025 X_1 + 0,086 X_2$  dengan demikian persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel motivasi kerja dan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini dengan setiap perubahan skor motivasi kerja dan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah sebesar satu satuan dapat diestimasi skor kinerja guru akan berubah sebesar 0,000 satuan  $X_1$  dan 0,342 satuan  $X_2$  pada arah yang sama. Dari perhitungan regresi antara motivasi kerja dan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru tergolong sedang yaitu sebesar 0,408, dengan demikian antara motivasi kerja dan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama memiliki pengaruh yang berarti meskipun regresinya tergolong sedang. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah sebesar 89,8%. Secara empiris hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja dan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap efektifitas pembelajaran. Berdasarkan temuan empiris tersebut, hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi bahwa motivasi kerja dan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif terhadap efektifitas pembelajaran. Hal ini sejalan dengan pendapat Sagala (2008: 145) Mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai suatu proses di mana pemimpin digambarkan akan memberi perintah atau pengarahan, bimbingan atau

mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Simpulan ini diwujudkan dari temuan hasil analisis sebagai berikut: (1) Ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil signifikasi analisis data motivasi kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien ditunjukkan pada kategori cukup yakni sebesar 5,50% selebihnya dipengaruhi oleh faktor dari variabel lain dari penelitian ini. (2) Ada pengaruh positif antara persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil signifikasi analisis data persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien ditunjukkan pada kategori cukup sebesar 89,40% selebihnya dipengaruhi oleh faktor dari variabel lain dari penelitian ini. (3) Secara simultan ada pengaruh positif antara motivasi kerja dan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hasil signifikasi analisis data pengaruh persepsi guru tentang persepsi kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien sebesar 89,80%, selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

##### B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur.

#### DAFTAR RUJUKAN

Amri, Sofan. 2013. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar & Menengah Dalam Konsep dan Analisis*. Jakarta: PT Prestari Pustakaraya.

Anwar. M.I. 2003. *Manajerial*. Bandung: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi UPI.

Buchari, Zainun. 2000. *ManajemendanMotivasi*. Jakarta: BalaiAksara.

Budiyono. 2011. *PenilaianHasilBelajar*. Program pascasarjana.UNS Press.

Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit: Rineka Cipta Darmadi, Hamid. 2009. *Kemampuan Dasar Mengajar*. Bandung: Pustaka Setia.

Dessler, Gary, 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. BumiAksara.

DimyatidanMudjiono. 2009. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. RinekaCipta.

Djam'an, Satori, 2007. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka

Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BumiAksara.

HesselNogi S, Tangkilisan. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. GramediaWidiasarana.

Kartono, Kartini Dr. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa

Koeswara, E. 2004. *Teori Motivasi dan Penelitiannya*. Bandung: Angkasa.

Mahsun, Mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.

Maslow, A. H. 1970. *Motivation And Personality*. New York: Happer & Row, Publishers.

Moekijat. 2002. *Dasar-dasar Motivasi*, Bandung: Pionir Jaya.

Muhibbin Syah. 2003. *PsikologiBelajar*. Jakarta: PT. RinekaCipta.

Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Popham W. James, Eval, Baker. 2005. *Teknik Mengajar Secara Sistematis*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Purwanto, Ngalm. 2012. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rahman, dkk. 2006. *Peran Strategis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Sumedang: Alqaprint Jatinangor.
- Rejekiingsih, M Th. Sri .2001. *Hubungan Antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Guru SMU di Kabupaten Tegal*. Tesis. Semarang
- Sagala, Syaiful. 2008. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Sardiman, A. M. 2000. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali.
- Slameto.2010. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: RinekaCipta.
- Sloma, Richard S. 1980. *How to measure management performance*. Canada: MacMillan.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2007. *Lansadan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT Rosda Karya.
- Terry, George R. dan Leslie W. Rue. 2008. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: BumiAksara.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dan Menenjem. Devisi Buku Perguruan Tinggi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- UM Metro 2015. *Pedoman penulisan karya ilmiah Metro Timur: Program arjana Universitas Muhammadiyah*.
- Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usmara A. 2006. *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Pontianak: Alfabeta.
- Wayan Agung. (2004). *Guru Profesional*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Widjaja, Budi 2001. *Kinerja Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Group.
- Widodo, Joko. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jakarta: Bayumedai Publishing.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirjana, Bernadine dan R. Susilo Supardo. 2005. *Kepemimpinan Dasar-Dasar Pengembangannya*. Yogyakarta: CV Andi Offset.