

# **GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KINERJA GURU PADA SD NEGERI SIEM KECAMATAN DARUSSALAM ACEH BESAR**

Oleh :

Nurussalami

## **ABSTRAK**

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Usaha meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tugas dan tanggung jawab dan juga berperan dalam memberikan motivasi kepada guru serta memperlihatkan keteladanan dalam memimpin. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran dan kinerja kepala sekolah: (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri Siem kecamatan Darussalam Aceh Besar (2) motivasi kerjaterhadap kinerja guru SD Negeri Siem Kecamatan Darussalam; (3) gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Siem Kecamatan Darussalam Aceh Besar. Hasil penelitian ditemukan bahwa (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan tingkat yang kuat sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. (2) motivasi kinerja guru dalam diri guru maupun yang diberikan oleh kepala sekolah menunjukkan tingkat yang cukup bagi kinerja guru. (3) gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ditemukan bahwa (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat baik terhadap kinerja guru (2) motivasi terhadap kinerja guru (3) gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ditemukan bahwa (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat baik terhadap kinerja guru, kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah selama ini menunjukkan tingkat yang kuat sehingga meningkatkan kinerja guru (2) motivasi terhadap kinerja guru ada dalam diri guru maupun yang diberikan oleh kepala sekolah menunjukkan tingkat yang cukup bagi kinerja guru (3) gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi kerja guru.

**Kata Kunci :** *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kinerja Guru*

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan bagian dari pembangunan nasional yang diarahkan untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia serta kualitas sumber daya manusia. Arah pendidikan tersebut tertuang dalam kebijakan pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Nasional. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka

mencerdaskan kehidupan bangsa, sehingga pada gilirannya manusia Indonesia maupun berperan aktif sebagai agen pembaharuan serta pengembangan kehidupan nasional maupun internasional. Untuk itu upaya meningkatkan kualitas pendidikan sangat penting dilakukan oleh setiap penyelenggara pendidikan.

Tantangan dunia pendidikan sekarang adalah untuk mencapai tujuan pendidikan nasional yaitu mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa “(pasal 4 Undang-Undang Sisdiknas Tahun 2003). Kualitas suatu bangsa akan ditentukan oleh pendidikannya, hanya sumber daya manusia yang berkualitas yang akan mampu merebut pasar tenaga kerja dunia. Dengan latar belakang pendidikan yang baik dan dengan bekal ketrampilan serta keahlian yang profesional maupun menjadi pelaku persaingan dipasar tenaga kerja dimasa kini dan mendatang. Pendidikan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan bangsa karena masyarakat yang cerdas akan memberikan nuansa kehidupan yang cerdas pula dan secara progresif akan membentuk kemandirian.

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya kualitas pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Banyak faktor yang turut mempengaruhi rendahnya kualitas pendidikan. Apabila dilihat sebagai sistem maka faktor yang mempengaruhi kualitas tersebut menurut Danim (2006:84) meliputi: input mentah atau siswa, lingkungan instruksional proses pendidikan dan keluaran pendidikan.” Dalam proses pendidikan didalamnya terdapat aktivitas guru mengajar, siswa dalam belajar, sistem pengelolaan administrasi, serta mekanisme kepemimpinan kepala sekolah yang perlu dioptimalkan fungsinya agar kualitas pendidikan dapat ditingkatkan.

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan adalah kinerja guru. Kinerja guru yang dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksikan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses belajar mengajar (PBM) yang identitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh guru sesuai dengan perannya dalam tugas profesinya.

Kinerja guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya menciptakan pembelajaran yang berkualitas untuk mencapai tujuan. Baik tidak kinerja guru dapat terlihat dari kompeten tidaknya dalam melaksanakan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru disamping kualifikasi akademik

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru melaksanakan tugasnya sebagai guru secara profesional yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikirdan bertindak. Menurut pasal 10 Undang-Undang no. 14 Tahun 2015 “ kompetensi guru sebagai agen pembelajaran digolongkan kedalam empat katagori yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional”. Dengan demikian dapat dipahami bahwa kinerja guru merupakan integrasi dari keempat kompetensi tersebut. kinerja menurut Mitchell (Mulyasa, 2008 138) meliputi beberapa aspek yaitu kualitas kerja, ketepatan atau kecepatan kerja, inisiatif, kemampuan atau kompetensi dan komunikasi.

Guru merupakan tenaga edukatif yang berperan menjalankan tugasnya dengan kompeten dan profesional tidak hanya melakukan pengajaran atau mentransferkan ilmu pengetahuan tetapi juga dituntut untuk mampu memberikan bimbingan, keteladanan, pelatihan, pada peserta didik dan pengabdian pada masyarakat serta melakukan tugas-tugas administrasi lainnya. Berkenaan dengan pernyataan tersebut Uno (2008:18) mengemukakan bahwa “ Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik artinya meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Sedangkan melatih adalah mengembangkan ketrampilan pada siswa.

Sekolah dasar merupakan suatu organisasi atau lembaga yang memerlukan pengelolaan terpadu baik oleh guru sebagai pelaksana kegiatan belajar mengajar di kelas maupun oleh kepala sekolah sebagai pengendali kegiatan di sekolah. Koordinasi yang baik oleh kepala sekolah melahirkan pencapaian tujuan sekolah, serta tujuan individu yang ada pada lingkungan sekolah. Disamping itu keterpaduan kerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar serta penciptaan situasi yang kondusif merupakan prasarat keberhasilan tujuan sekolah. Aktivitas guru dalam melaksanakan tugas dan tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah.

Kepala sekolah merupakan motor penggerak bagi semua sumber daya sekolah dituntut untuk mampu menggerakkan guru secara efektif, membina hubungan baik antara guru dan terciptanya suasana kondusif, bergairah , produktif dan kompak serta mampu

melaksanakan perencanaan pelaksanaan dan pengevaluasian terhadap berbagai kebijakan dan perubahan yang dilakukan secara efektif dan efisien yang semua diarahkan untuk menghasilkan produk atau lulusan yang berkualitas. Selanjutnya Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah (Mulyasa, 2008:30) mengemukakan bahwa “ kepala sekolah berperan dan berfungsi sebagai “EMASLIM” yaitu kepala sekolah sebagai: *Educator, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan motivator*”.

Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah tergantung pada bagaimana kepala sekolah dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai. House (mulyasa, 2007:60) dengan teori alur sasarannya (parth-Goal Theory) mengemukakan bahwa: “ terdapat empat gaya kepemimpinan yang akan ditampilkan pimpinan dengan bawahan dalam proses kepemimpinannya, yaitu pemimpin yang direktif (mengarahkan), suportive (membantu) Partisipatif (partisipasi) dan Goal Orientasi (berorientasi pada Prestasi)”. Efektif tidaknya gaya kepemimpinan tersebut tergantung pada bagaimana gaya kepemimpinan tersebut beradaptasi dengan matang (maturity) bawahan.

Sebagai suatu organisasi atau lembaga pendidikan pada sekolah yang didalamnya terdapat personal guru dimana guru mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar terhadap proses belajar mengajar, tugas tersebut terlihat pada aktivitas pembelajaran dan administrasi sekolah yang dikerjakan. Disamping gaya kepemimpinan kepala sekolah, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja yang baik dari guru akan melahirkan kinerja yang baik pula.

Motivasi kinerja adalah proses psikologi yang terjadi pada diri seseorang akibat adanya interaksi antara sikap, kebutuhan, keputusan, dan persepsi seorang dalam lingkungannya. Untuk melaksanakan semua tugas guru diperlukan adanya dorongan atau motivasi kerja baik dari diri sendiri maupun dari kepala sekolah atau lingkungan sekitarnya. Berkaitan dengan pernyataan diatas Uno (2009:64) mengemukakan bahwa “motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing”. Motivasi atau dorongan dapat mempengaruhi perilaku seseorang dan perilaku tersebut akan menimbulkan aktivitas, sedangkan aktivitas dapat mengarahkan untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasar pernyataan tersebut diatas , disadari bahwa kepala sekolah melalui proses kepemimpinannya dan guru sebagai seorang pendidik dan pengajar, akan sangat

menentukan terciptanya kondisi sekolah yang efektif, sehingga fenomena yang terjadi kinerja mengajar guru masih rendah. Fenomena diatas didukung oleh fakta yang terjadi dilapangan guru SD Siem Kecamatan Darussalam Kab. Aceh Besar dari hasil observasi awal bahwa kepala sekolah yang tidak bisa mengambil kebijakan yang tepat. Sehingga kinerja guru rendah disebabkan oleh pengabdian, tanggung jawab, disiplin, kemampuan kerja, kreativitas, penguasaan kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi personal serta rendahnya sikap profesional guru.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif sebagaimana dikemukakan oleh Jamal (2010:108) bahwa “pada makna penalaran, definisi tertentu (dalam Konteks tertentu) lebih banya meneliti hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan sehari-hari”.

Penelitian ini dilaksanakan pada SD Siem Kec. Darussalam, Kab. Aceh Besar yang dimulai sejak November s.d Desember 2016.

Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah , dan guru-guru di SD Siem Aceh Besar. Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Aanlisis data dimulai dari upaya mencari makna yang diawali dengan pengumpulan data, kemudian reduksi data, penyajian data serta verifikasi.

## **HASIL PENELITIAN**

### **1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan analisis data penelitian ditemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dimana gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan oleh kepala sekolah menunjukkan tingkat pengaruh yang cukup kuat untuk kinerja guru. Artinya semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja guru akan semakin meningkat.

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus bertanggungjawab terhadap peningkatan kinerja guru. Guru harus diawasi, dibina, dan diberikan motivasi agar profesional guru dalam melaksanakan PBM senantiasa berjalan dengan baik. Purwanto (Arianti, 2009:73) Menjelaskan “kepala sekolah sebagai pemimpin yang baik merasa terbebani untuk

menciptakan profesional guru, dia tahu bahwa profesional guru adalah kunci keberhasilan mengajar siswa.

Pembinaan pengembangan profesional guru dilakukan kepala sekolah dengan memberikan bantuan dan pelayanan terhadap guru dalam upaya meningkatkan pengetahuannya, kemampuan dalam mengajar dan menumbuhkan sikap profesional. Sehubungan dengan pembinaan kinerja guru Djauzak (Arianti, 2009: 73) mengemukakan: “pembinaan pengembangan profesional guru meliputi perencanaan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan strategi belajar efektif, mengelola kegiatan belajar mengajar yang menantang dan menarik, memiliki kemajuan belajar siswa, memberi umpan balik , membuat dan menggunakan alat bantu mengajar, memanfaatkan belajar lingkungan sumber belajar, mengelola kegiatan kelas sehingga terciptanya suasana belajar yang kondusif, menyusun dan mengelola catatan kemajuan siswa”.

Dari kesimpulan diatas dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi ber kewajiban untuk membina pengembangan profesional dan kinerja guru. Pembinaan ini tidak akan maksimal dilakukan apabila kepala sekolah tidak bisa memahami keadaan dan situasi guru. Dengan kata lain dibutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk bisa memahami dan membina guru. Apabila pembinaan profesional guru berhasil maka kinerja guru otomatis meningkat, karena itu dari hasil penelitian dan didukung oleh teori dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat erat kaitan dengan kinerja guru.

## 2. Gaya Kepeimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kinerja Guru

Dari analisis data kualitatif menunjukkan bahwa motivasi kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Siem Kec. Darussalam Kab. Aceh Besar. Bahwa motivasi yang ada dalam diri guru maupun yang diberikan oleh kepala sekolah menunjukkan tingkat yang cukup kuat bagi kinerja guru. Artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja guru.

Secara teoritis dorongan atau motivasi kerja dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan karena ia merasa puas terhadap hasil yang dikerjakan atau karena sesuatu hal yang terdapat dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (Yusrita:2011,89) Mengatakan bahwa “motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan tertentu guna mencapai tujuan”.

Motivasi juga merupakan salah satu dimensi utama dan terpenting dalam meningkatkan kinerja seseorang karena motivasi merupakan suatu daya dorong (driving force) yang menyebabkan seseorang mau melakukan berbuat sesuatu. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2006:91), Bahwa “motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Dengan dapat kita simpulkan, motivasi yang tinggi akan mengarahkan energi dan pemikiran seseorang serta membentuk sikap dan nilai-nilai dalam melakukan pekerjaan, dan berkomitmen terhadap hasil. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu terpenting dan memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan dan kerja yang maksimal.

Faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja adalah : (1) faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan nyata , (2) faktor motivasi. Motivasi adalah sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi. Dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif, situasi kerja yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar yaitu Gaya kepemimpinan kepala sekolah Dasar dan motivasi kerja guru, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Kedua tersebut menunjukkan arah yang sangat positif terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian membuktikan dengan membenarkan teori atau pendapat Simamora (Gibson, 2005: 25) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja yang terdiri dari” faktir individual, psikologi, dan organisasi”. Dimana faktor individual meliputi kemampuan dan ketrampilan, latar belakang dan demografi. Faktor psikologi terdiri dan persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Sedangkan untuk faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desai. Artinya makin baik danb tepat kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dan motivasi yang tinggi dan individu itu sendiri akan menjadi meningkatnya kerja seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Implikasi yang ditemukan bila dilihat dari indikator dalam ketiga faktor tersebut, jelaslah bahwa kepemimpinan dan motivasi masuk dalam faktor yang mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu makin sering dan tepat gaya kepemimpinan kepala sekolah Dasar

diterapkan dan didukung dengan motivasi kerja guru yang tinggi, maka kinerja guru Sekolah Dasar makin baik. Ini menunjukkan pula bahwa gaya kepemimpinan kepala Sekolah Dasar dan motivasi kerja sangat mempunyai peranan dalam proses peningkatan kinerja, khususnya kinerja guru dalam kegiatan proses belajar mengajar.

Oleh karena itu, upaya atau usaha kepala Sekolah Dasar yang dimaksud dikhususkan pada usaha dalam menerapkan gaya kepemimpinan kepala Sekolah Dasar kepemimpinan yang diterima oleh semua kalangan baik gurumaupun staf dan melakukan usaha yang dapat membangkitkan atau meningkatkan motivasi kinerja guru baik individu itu sendiri yaitu dengan mengidentifikasi kebutuhan guru tersebut yang disediakan oleh lembaga pendidikan dengan memfasilitasi, memperhatikan kebutuhan menciptakan suasana yang mendukung dan sebagainya sehingga kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar betul-betul meningkat dan menghasilkan apa yang menjadi tujuan pendidikan. Disamping itu juga dalam meningkatkan kinerja guru perlu lebih kreatif dan inovatif terhadap perkembangan jaman dalam menciptakan suasana pembelajaran yang berkualitas.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah setidaknya telah berusaha menerapkan gaya kepemimpinan, kepala sekolah Dasar terhadap motivasi kinerja guru itu sangat efektif. Pemimpin yang efektif yaitu pemimpin yang mampu menyentuh berbagai kehidupan manusia dan cara hidup, berkesempatan, berkarya, bertentangan, bermasyarakat dan bernegara. Disamping itu harus mampu membentuk ide, nilai, norma, dan ajaran yang meninggikan, memulyakan, memberdayakan dan memberi inspirasi kepada bawahannya dengan baik.

Oleh karena hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja guru disekolah Dasar dalam melaksanakan tugasnya dalaam rangka memenuhi kebutuhan fisik, rasa aman, berafihiasi, adanya penghargaan dan aktualisasi diri. Hasil tersebut bila dikaitkan dengan teori yang dikemukakan Maslow tentang Hirarki kebutuhan ada ketidak sesuaian, hal ini mungkin karena guru disekolah Dasar kebanyakan honorer jadi mereka tidak begitu mengandalkan kebutuhan fisik dan hasil kerjanya dan kebutuhan tersebut dicapai diluar pekerjaan mengajar disekolah Dasar.

Dari paparan diatas membuktikan kebenaran yang beranggapan bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan disekolah khususnya Sekolah Dasar sangat diperlukan sosok pemimpin yang ideal, manajemen yang bermutu, sarana dan prasarana yang lengkap,



lembaga dan tenaga pendidikan yang berkualitas dan profesional. Dan tidak akan terwujud kondisi tersebut apabila orang-orang pelaksanaannya tidak memiliki kinerja yang baik.

## **KESIMPULAN**

Merujuk pada rumusan masalah dan didasarkan pada hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kinerja guru sekolah dasar maka dapat kita simpulkan adalah:

Motivasi juga merupakan salah satu dimensi utama dan terpenting dalam meningkatkan kinerja seseorang karena motivasi merupakan suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan seseorang mau melakukan berbuat sesuatu. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2006:91), Bahwa “motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Dengan dapat kita simpulkan, motivasi yang tinggi akan mengarahkan energi dan pemikiran seseorang serta membentuk sikap dan nilai-nilai dalam melakukan pekerjaan, dan berkomitmen terhadap hasil. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu terpenting dan memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan dan kerja yang maksimal.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan tingkat yang cukup kuat untuk kinerja guru. Artinya semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja guru akan semakin meningkat. gaya kepemimpinan kepala sekolah Dasar diterapkan dan didukung dengan motivasi kerja guru yang tinggi, maka kinerja guru Sekolah Dasar makin baik. Ini menunjuk kan pula bahwa gaya kepemimpinan kepala Sekolah Dasar dan motivasi kerja sangat mempunyai peranan dalam proses peningkatan kinerja, khususnya kinerja guru dalam kegiatan proses belajar mengajar.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arianti, Elli (2009). Pengaruh gaya Kepemimpinan Intruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif Kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru pada MAN Kota Banda Aceh. Tesis pada Universitas Syiah Kuala, tidak diterbitkan.
- Danim, S. Agenda Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan. (2006) Yogyakarta Pustaka Pelajar.
- Darma, Surya (2005) Manajemen Kinerja, Filsafat, Theory dan Penerapan. Yogyakarta :Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary (2005) Manajemen Sumber Daya Manusia (ninth ed). Alih Bahasa Oleh Eli Wulandari. Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia.
- Debdikbud, (2007) Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta Bumi Aksara.
- Depdiknas (2004) Petunjuk Pelaksanaan Sistem Pendidikan Nasional Jakarta:Eka Jaya.
- Fattah, Nanang (2005) Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah. Bandung:Pustaka Bani Quraisy.
- Fattah, Nanag (2006) Landasan Manajemen Pendidikan. Bandung Rosdakarya.
- Gintigs, A. (2008) Esensi Praktis Belajar dan Pembelajaran. Bandung : Humaniora.
- Hamalik, Oemar (2005) Proses Belajar Mengajar. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jamaluddin. (2005) Analisis Kritis Mutu Pendidikan. Banda Aceh Taufiqiyah Saadah.
- Jurnal Kependidikan (2005) Pemimpin dan Kepemimpinan. Bandung UPI.
- Mangkunegara. (2007) Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : Aditama.
- Mulyasa .E (2008) Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. E (2008) Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung: Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi akademik dan Kompetensi Guru.
- Robbin, S. (2006) Prilaku Organisasi. Klaten: PT Inta Sejati.
- Sagala, Syaiful. (2006) Konsep dan Makna Pembelajaran, Bandung: Alfabeta.

Sopiah (2008) Prilaku Organisasional. Yoqyakarta: Andi.

Sugiyono (2008) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatifdan R&D, Bandung : Penerbitan Alfabeta.

Usman, Nasir (2007). Manajemen Peningkatan Kinerja gUru. Bandung Mutiara Ilmu.

Yulk, Gary (2005) Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta Prenhalindo.

Wibowo. (2009) Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.