

## **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru (Survey Sma Negeri 3 Kabupaten Bone)**

**Megawati, Muhammad Farid Wiranto, Yuyun Nuriah\***

Universitas Indraprasta PGRI Jakarta

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru. Metode Penelitian merupakan penelitian survey. Subjek penelitian ini adalah 80 siswa diambil secara acak di SMA Negeri 3 Kabupaten Bone pada tahun ajaran 2023/2024. Data dikumpulkan dengan instrumen angket menggunakan skala likert. Keabsahan data diperoleh dengan uji validitas dan reliabilitas, semua data memiliki distribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Begitu juga motivasi mengajar memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi mengajar mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : Kepala sekolah, Motivasi, Kinerja guru

### **Abstract**

*This study aimed to determine the effect of school leadership and teaching motivation on teacher performance. Methods The study is a survey research. The subjects were 120 students drawn randomly at SMAN 3 Kabupaten Bone in the academic year 2023/2024. Data were collected by questionnaires using Likert skala. The validity of the data obtained with the validity and reliability, all data has a normal distribution. The results showed that the leadership of the principal gave a significant influence on the performance of teachers. Likewise motivation teaching gives a significant influence on the performance of teachers. The coefficient of determination ( $R^2$ ) is leadership principals and motivation of teaching has a strong relationship to the performance of teachers.*

*Keywords: Principal, Motivation, teacher performance*

Copyright (c) 2024 **Megawati**

---

Corresponding author :

Email Address : megawati090368@gmail.com

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan akan berhasil sangat ditentukan oleh kualitas guru, sesuai undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 39 ayat 2 disebutkan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Dengan diterapkan kurikulum berbasis kompetensi, guru cenderung memberikan tugas kepada siswa yang menyebabkan siswa mengalami kesulitan mengikuti proses belajar mengajar sehingga pengetahuan siswa kurang optimal. Untuk itu guru

diharapkan dapat menyesuaikan proses belajar mengajar supaya siswa dapat mengikuti pelajaran dengan baik supaya pengetahuan siswa dapat lebih baik.

Guru diharapkan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik sebab guru akan selalu berhadapan dengan siswa yang memiliki karakteristik dan motivasi dalam mengikuti pelajaran berbeda-beda, untuk itu guru perlu memiliki motivasi mengajar yang baik sehingga siswa dapat mengikuti proses belajar mengajar dengan baik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. Jika guru bekerja tidak berdasarkan motivasi maka kinerjanya tidak sesuai dengan harapan, berbeda dengan guru yang bekerja berdasarkan motivasi sesuai dengan pekerjaan yang dihadapinya, maka dirinya akan bekerja dengan sepenuh hati, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan tujuan pendidikan. Upaya untuk mengatasi hal tersebut yaitu kepala sekolah diharapkan memberi motivasi kepada guru supaya kinerjanya sesuai tujuan pendidikan..

## **Kajian Teori**

### **Kinerja Guru**

Hilgard (1982: 627), menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku mengenai pengetahuan atau informasi yang diterima dan dapat diamati. Menurut Hasibuan (2001; 94), menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Kinerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting, yaitu : kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Kinerja sebagai perilaku menunjuk pada suatu aktivitas yang secara langsung maupun tidak langsung bisa diamati oleh orang lain. Pada hakekatnya kinerja merupakan perwujudan dari hasil belajar (Hergenhahn, 1988: 12). Kemudian Desler (2000:87), menyatakan bahwa kinerja adalah suatu proses kerja secara aktual dibandingkan dengan kinerja yang diharapkan. Menurut Witmore (1997; 98), menyatakan kinerja adalah sebagai perilaku atau respon terhadap suatu tugas yang dapat diamati. Kinerja lebih berkonotasi pada sejauhmana seseorang melakukan aktivitas baik yang berkaitan dengan tugas dan kewajiban yang sesuai dengan tingkat kompetensi yang dikuasainya.

Guru bertugas untuk mendidik siswa supaya menjadi dewasa. Dewasa menurut Nashir (1997; 112), adalah dewasa secara rohani dan jasmani. Selanjutnya dikatakan bahwa dewasa secara rohani dan jasmani, yaitu : (1) sanggup melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. (2) sanggup mengadakan pertimbangan dan pilihan tentang yang mana lebih baik, dan (3) memiliki kemampuan untuk memilih dan mempertimbangkan dengan tepat ajaran agama sesuai keyakinannya. Guru menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 39 ayat 2 disebutkan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Kunci keberhasilan suatu pendidikan tergantung pada kualitas guru, untuk itu guru perlu melaksanakan tugasnya secara profesional. Pendapat Gibson and Dembo dikutip Nurdian (dalam jurnal cakrawala pendidikan, 2016: 285), menyatakan bahwa keyakinan guru dalam mengajar berpengaruh terhadap mengajar yang efektif dan kepercayaan diri akan kemampuannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi akademik.

### **Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Menurut Stoner (2000; 161), kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Selanjutnya dikatakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan atau tingkah laku individu dan kelompok yang menyebabkan individu dan kelompok untuk bergerak maju, guna mencapai

tujuan Kepemimpinan menurut Wirawan (2002; 18), adalah proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi motivasi, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dari pengikut untuk merealisasikan visi. Menurut Wahjosumidjo (2000; 57), ada empat macam pendekatan kepemimpinan yaitu (a) pendekatan pengaruh kewibawaan (*power influence approach*), yaitu seorang kepala sekolah dimungkinkan untuk menggunakan pengaruh yang dimilikinya dalam membina memberdayakan, dan memberi teladan kepada guru, (b) pendekatan situasional (*situational approach*), yaitu pemimpin berusaha mencari jalan tengah antara pandangan yang mengatakan adanya asas-asas organisasi dan manajemen yang bersifat universal. (c), pendekatan sifat (*the trait approach*), yaitu keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya dipengaruhi oleh sifat-sifat pribadi, melainkan ditentukan oleh keterampilan (*skill*), (d) pendekatan perilaku (*the behavior approach*), yaitu pendekatan yang berdasarkan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh motivasi dan gaya kepemimpinan, bagaimana cara memberi perintah, membagi tugas dan wewenang, cara berkomunikasi, dan cara mendorong semangat kerja

Kepemimpinan menurut Purwanto (1997; 26), menyatakan bahwa sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan kepada yang dipimpinnya, agar mau melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, dan penuh semangat. Menurut Robbins (2000; 18), menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.. Menurut Wahjosumidjo (2000; 12), kepemimpinan mengandung konotasi yakni menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, memberi teladan, dan memberi motivasi. Sedangkan Nawawi (2001; 87), menyatakan bahwa kepemimpinan berusaha mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan. Pendapat Fiedler dikutip Virgana (dalam jurnal ilmu pendidikan, 2014: 151), menyatakan bahwa ada tiga dimensi kontingensi yang menentukan keefektifan kepemimpinan, yaitu (1) hubungan pemimpin-bawahan (tingkat kepercayaan diri dan respek bawahan yang ada dalam pemimpinnya), (2) kekuasaan posisi (derajat dari pengaruh seorang pemimpin yang memiliki variabel kekuasaan seperti pengangkatan, pemberhentian, pendisiplinan, promosi, dan peningkatan gaji), dan (3) struktur tugas (di mana tugas diproseduralkan terstruktur atau tidak.

Mengenai kepala sekolah, Pendapat Atmodiwirio dikutip Madyo (dalam jurnal ilmu pendidikan, 2014: 136), menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai tugas memadukan unsur-unsur sekolah dengan memperhatikan lingkungan budaya yang merupakan kondisi terciptanya sekolah yang efektif. Menurut Lipham (2000; 1), menyebutkan bahwa kepala sekolah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadinya *interaksi* antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang bersifat unik, sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebut, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Keberhasilan suatu sekolah adalah tergantung kepada kepemimpinan kepala sekolah. (Wahjosumidjo, 2000; 34).

### **Motivasi Mengajar**

Menurut McClelland (1961; 147), menyatakan bahwa motivasi itu ditandai adanya kebutuhan untuk pencapaian suatu tujuan yang tinggi, yaitu : (1) selera akan keadaan yang

menyebabkan seseorang dapat bertanggung jawab secara pribadi, (2) kecenderungan menentukan sasaran yang baik dan memperhitungkan resikonya, dan (3) keinginan untuk mendapatkan umpan balik yang jelas atas kinerjanya. Selanjutnya dikatakan bahwa orang akan bekerja cepat dan lebih baik apabila mereka sangat termotivasi untuk mencapai sasaran mereka, dan karena termotivasi untuk mencapai sasaran, mereka selalu mau menerima saran tentang cara menyelesaikan suatu tugas. Menurut Sardiman (1992; 73), menyatakan bahwa motivasi sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif, sedangkan motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila mencapai tujuan yang mendesak. Gagne (1977; 372), mengemukakan bahwa motivasi merupakan konsep yang luas yang menjelaskan pengaruh dari energi dan arahan terhadap perilaku seseorang yakni; kebutuhan, minat, sikap, nilai, aspirasi, dan perangsang (*incentives*). Motivasi adalah semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah, dan memelihara tingkah laku, bahwa motivasi berhubungan dengan keadaan internal yang merupakan dorongan dari kebutuhan (Gaugh 1977; 156). Menurut Harold dan Heinz (1988; 411), motivasi merupakan daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mengenai mengajar, Nasution (2001), menyatakan bahwa mengajar adalah segenap aktivitas kompleks yang dilakukan guru dalam mengorganisasi atau mengatur lingkungan sebaik-baiknya sehingga terjadi proses belajar. Hudoyo (1979;126), menyatakan bahwa mengajar adalah menyampaikan topik- topik tertentu yang sudah disusun secara teratur dan logis. Dengan demikian keberhasilan belajar siswa sangat ditentukan oleh peran guru selama interaksi proses belajar mengajar berlangsung. Dalam proses belajar mengajar di kelas, guru membantu siswa dan memberikan bimbingan secara individu bagi siswa yang mengalami kesulitan mengerjakan tugas (Sumarno:1994). Hamalik (2001), mengemukakan mengajar dapat diartikan, sebagai (1) menyampaikan pengetahuan kepada siswa, (2) mewariskan kebudayaan kepada generasi muda, (3) usaha mengorganisasi lingkungan sehingga menciptakan kondisi belajar bagi siswa, (4) memberikan bimbingan belajar kepada siswa, (5) kegiatan mempersiapkan siswa untuk menjadi warga negara yang baik, dan (6) suatu proses membantu siswa menghadapi kehidupan masyarakat sehari-hari. Pendapat Sanjaya dikutip Krissandi (Jurnal Cakrawala Pendidikan, 2015; 464), mengemukakan bahwa guru bukan saja dapat menentukan tujuan dan isi pengajaran, akan tetapi juga dapat menentukan strategi apa yang harus dikembangkan. Keberhasilan suatu pendidikan tergantung pada cara guru memberi materi ajar.

## METODE

*Penelitian ini merupakan penelitian survey. Variabel terikatnya kinerja aguru variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi mengajar. Penelitian dilaksanakan di SMP Negeri 5 Tambun-Bekasi pada tahun ajaran 2020/2021. Subjek penelitian 80 orang siswa diambil secara acak, pengumpulan data menggunakan skala likert. Keabsahan data diperoleh dengan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil uji normalitas pada tingkat  $\alpha$  0,05 subjek penelitian memiliki distribusi normal.*

### Keterangan :

Y = Kinerja guru

X1 = Kepemimpinan kepala sekolah

X2 = Motivasi mengajar

**Tabel 2. Uji linieritas regresi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru**

ANOVA

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	3467.068	35	216.462	3.432	.000
		Linearity	2845.317	1	2845.317	61.763	.000
		Deviation from Linearity	753.092	34	38.228	.842	.281
	Within Groups		5642.081	182	33.543		
	Total		7864.568	176			

Kriteria pengujian : Nilai sig 0,281 > 0,05 berarti persamaan regresi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru linier.

**Tabel 3. Uji linieritas regresi motivasi mengajar terhadap kinerja guru**

ANOVA

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	3790.026	33	321.007	382.768	.000
		Linearity	3652.785	1	3652.785	39.253	.000
		Deviation from Linearity	3217.072	32	38.002	.9087	.394
	Within Groups		6754.825	195	31.152		
	Total		4878.935	189			

Kriteria pengujian : Nilai sig = 0,394 > 0,05 berarti persamaan regresi motivasi mengajar terhadap kinerja guru linier.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 4. Uji T**

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.385	5.259		4.153	.000
	Kepemimpinank epala sekolah	.671	.087	.432	3.935	.001
	Motivasi mengajar	.452	.079	.495	3.827	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

**Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.**

Kriteria pengujian : Nilai  $t_{hitung} = 3,935 >$  nilai  $t_{tabel} = 2,516$ . dan nilai  $sig. = 0.001 < 0.05$ .

**Motivasi mengajar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.**

Kriteria pengujian: Nilai  $t_{hitung} = 3,827 >$   $t_{tabel} = 2,516$  dan nilai  $sig. = 0.002 < 0.05$ .

**Tabel 5. Uji F**

*ANOVA<sup>b</sup>*

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5021351	2	2087.106	68.453	.000 <sup>a</sup>
	Residual	5324.178	143	41.057		
	Total	4675.390	169			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

**Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi mengajar secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.**

Kriteria pengujian: Nilai  $F_{hitung} = 68,453 >$   $F_{tabel} = 2,825$  dan nilai  $Sig = 0.000 < 0,05$ .

**Tabel 6. Koefisien determinasi**

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 <sup>a</sup>	.787	.508	3.65428

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,787 artinya 78,7% kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi mengajar mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya 21,3% (100% - 78,7%) tidak dianalisis dalam penelitian ini.

**Kepemimpinan kepala sekolah memberi pengaruh terhadap kinerja guru.**

Mengacu pendapat Purwanto (1997; 26), menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan mengenai kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan dapat dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan kepada orang-orang yang dipimpinya, agar mau melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan semangat yang tinggi. Mengacu pendapat Lipham (2000; 1), menyebutkan bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar-mengajar supaya terjadinya *interaksi* antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Jika kepala sekolah mampu mengontrol kepada guru yang diberi tugas, maka guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga kinerja guru tercapai. Berkaitan hal tersebut Hasibuan (2001; 94), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan pengalamannya.

**Motivasi mengajar memberi pengaruh terhadap kinerja guru**

Mengacu pendapat Gaugh (1977: 156), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah, dan memelihara tingkah laku untuk mencapai suatu kebutuhan yang. Pendapat Sardiman (1992; 73), menyatakan bahwa motivasi sebagai daya penggerak menjadi aktif bila ingin mencapai tujuan yang mendesak. Hal tersebut dapat ditafsirkan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik, seseorang perlu memiliki motivasi mengajar yang tinggi. Mengacu pendapat Hudoyo (1979;126), menyatakan bahwa mengajar adalah menyampaikan topik- topik tertentu yang sudah disusun secara teratur dan logis. Hasibuan (2001; 94), menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melakukan tugas sesuai kecakapan dan pengalaman yang dimilikinya.

**Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi mengajar secara bersama-sama memberi pengaruh terhadap kinerja guru**

Mengacu pendapat Abor (1994; 32), kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh individu untuk mengarahkan seseorang supaya dapat bekerja dengan baik guna mencapai suatu tujuan. Pendapat Wirawan (2002; 18), kepemimpinan merupakan suatu proses untuk menciptakan visi, memberi motivasi, supaya orang yang dipimpinya dapat merealisasi tugas yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai tujuan itu kepala sekolah harus yang mampu memberi arahan kepada yang dipimpinya. Dengan mengacu Pendapat Lipham (2000; 1), menyebutkan bahwa kepala sekolah diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar. Untuk mencapai tujuan pembelajaran,

kepala sekolah perlu memberi motivasi kepada guru. Mengacu pendapat Gagne (1977; 372), bahwa motivasi dapat memberi energi dan arahan kepada seseorang agar kebutuhannya dapat tercapai. Hasibuan (2001; 94), menyatakan bahwa hasil kerja yang dicapai seorang guru didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya.

## SIMPULAN.

1. Hasil analisis data diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,935 > t_{tabel}$  pada  $\alpha 5\%$  = 2,516, artinya kepemimpinan kepala sekolah memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.
2. Hasil analisis data diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,827 > t_{tabel}$  pada  $\alpha 5\% = 2,516$  artinya motivasi mengajar memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.
3. Hasil analisis data diperoleh nilai koefisien determinasi  $(R)^2$  sebesar 0,787 atau 78,7% artinya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi mengajar memberi hubungan yang kuat dan sisanya 21,3% (100% - 78,7%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

## Referensi :

- Desler, Garry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index.
- Gagne, Robert M. 1977. *The Conditions of Learning*. New York: Rinehart and Wiston, Inc.
- Hamalik, Oemar. 2000. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. FIP-UNY. Yogyakarta.
- Hergenhahn, B.R and Metthew H. Olson. 1988. *An Introduction to Theories of Learning*. New jersey: Prentice Hall, Inc.
- Hilgard, Ernest R and Atkinson Rita L. 1982. *Introduction to Psychology*. London: Harcourt Brance Jovanovich.
- Hudoyo, Herman. 1979. *Pengembangan kurikulum Matematika dan Pelaksanaannya di Depan Kelas*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Harold, Koontz and heinz Weihrich. 1988. *Management*. Singapore: Mc-Graw Hill International.
- Hasibuan, Sadar Malayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Krissandi, A.D.S dan Rusmawan. 2015. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*. Yogyakarta: LPPM UNY.
- Lipham. 2000. *Pemasaran*. Jakarta : Salemba Empat.
- McClelland, David C. 1961. *The Achievement Approach Motive*. New York: Appleton-Century-Crafisin.
- McGaugh, James L. 1977. *Psychology I. An Experimental Approach*. San Francisco, California: Albion Publishing Company.
- Madyo, Ekosusilo dan Soepardjo. 2014. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Malang: Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan.
- Nawawi dan Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Gajah Mada University Press.
- Nurdian Susilowati dan Lyna Latifah. 2016. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*. Yogyakarta: LPPM UNY.
- Nashir, Moh. 1997. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nasution, M.N. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Purwanto. 1997. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Erlangga.

- Robbins, Stephen P. 2000. *Organizational Theory: Structure Design and Application*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sardiman A.M. 1992. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali.
- Stoner, James A.F. 2000. *Manajemen*. Jakarta: Index.
- Sumarno, Utari, dkk. 1994. *Suatu Alternatif Pengajaran Untuk Meningkatkan Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika Pada Guru dan Siswa SMP (Laporan Penelitian)*. Bandung: IKIP Bandung.
- \_\_\_\_\_. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23. 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Virgana. 2014. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Malang: Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan.
- Wirawan. 2002. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan: Pengantar untuk Praktek dan Penelitian*. Jakarta :Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press.
- Wahjosumidjo. 2000. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Witmore, Jhon. 1997. *Coaching for Performance, alih bahasa Y Dewi Helly Purnomo*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.