



+62 813 8765 4578

+62 813 8765 4578

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti-info@gmail.com

## DETERMINASI MOTIVASI DAN KINERJA GURU TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU (STUDI KASUS DI SMAN NEGERI 1 KOTA BIMA) LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Saifullah<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Student Program Pasca Sarjana MSDMA Universitas Terbuka, Indonesia, [saifullahbio96@gmail.com](mailto:saifullahbio96@gmail.com)

### ARTICLE INFORMATION

Received: 31 Oktober 2020

Revised: 2 November 2020

Issued: 6 November 2020

Corresponding author: Rahmat  
Holil

E-mail:

[Rahmatholil250@yahoo.com](mailto:Rahmatholil250@yahoo.com)



DOI:10.38035/JMPIS

**Abstrak:** Kepala Sekolah dan Guru adalah pemeran yang berada di garda terdepan dalam menentukan keberhasilan peserta didik dalam sebuah lembaga pendidikan. Motivasi guru dalam melaksanakan tugas menjadi jembatan untuk mengukur kinerja guru. Untuk menciptakan motivasi dan kinerja guru yang diharapkan maka dibutuhkan kepala sekolah yang memiliki kemampuan sebagai pemimpin dan guru yang profesional. Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan dan antara kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru, terhadap motivasi dan kinerja guru, yang merupakan suatu studi literatur dari berbagai penelitian sebelumnya yang dianggap relevan, agar dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dibidang sumber daya manusia bidang pendidikan dalam menentukan strategi dan kebijakan satuan pendidikan.

**Kata Kunci:** Motivasi guru, Kinerja guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesionalisme

### PENDAHULUAN

Perkembangan pendidikan di dunia tidak lepas dari adanya perkembangan dari revolusi industri yang terjadi pada dunia ini, karena secara tidak langsung perubahan tatanan pada ekonomi turut merubah tatanan pendidikan di suatu negara. Dampak Revolusi Industri 4.0 terhadap Pendidikan di Indonesia pada era modern ini, informasi dan teknologi memengaruhi aktivitas di lingkungan sekolah. Informasi dan pengetahuan baru menyebar dengan mudah dan

aksesibel bagi siapa saja yang membutuhkannya. Era revolusi industri 4.0 merupakan tantangan berat bagi dunia pendidikan khususnya sekolah Indonesia.

Kenyataan ini, pada satu sisi merupakan suatu hal yang positif bagi kehidupan masa depan, namun pada sisi yang lain juga merupakan harapan sekaligus ancaman bagi seluruh bangsa yang tidak siap menghadapinya. Agar bisa *survive* dalam menapaki era ini, prasyarat mutlak yang harus dipenuhi adalah keterampilan berkompetisi. Hal penting yang dapat memacu keterampilan kompetisi adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diukur dengan pendidikan berkualitas. Peningkatan sumber daya manusia pada dunia pendidikan adalah peran seorang guru menjadi kunci utamanya, Guru merupakan suatu unsur yang paling penting dalam penyelenggaraan pendidikan dan memiliki posisi yang strategis dalam pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan. Tugas guru sebagai suatu profesi, menuntut kepada guru untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat di tentukan oleh kinerja gurunya, seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi seharusnya memiliki sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sikap tersebut misalnya disiplin, suka bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas kerjanya, bertanggung jawab, dan lainlain. Menurut Pramono (2011) kinerja adalah hasil unjuk kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Sedangkan pengertian kinerja guru itu sendiri menurut Suherman dan Saondi (2010:21) adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan (Arifin dan Barnawi, 2014:14). Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran, keterampilan penguasaan proses pembelajaran ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar, pendidik dan fasilitator belajar siswa. Jadi, kinerja guru berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Menurut Permendiknas No.35 tahun 2010 kinerja guru dapat dinilai dari tiga aspek yaitu menyusun perangkat kurikulum pembelajaran, membimbing secara tertib, dan melaksanakan publikasi ilmiah atau karya inovatif.

Menyusun perangkat kurikulum pembelajaran. merupakan hal yang harus disiapkan oleh guru sebelum melaksanakan pembelajaran. Dalam KBBI (2007: 17), perangkat adalah alat atau perlengkapan, sedangkan pembelajaran adalah proses atau cara menjadikan orang belajar. Menurut Zuhdan, dkk (2011: 16) perangkat pembelajaran adalah alat atau perlengkapan untuk melaksanakan proses yang memungkinkan pendidik dan peserta didik melakukan kegiatan pembelajaran. Perangkat pembelajaran menjadi pegangan bagi guru dalam melaksanakan pembelajaran baik di kelas, laboratorium atau di luar kelas. Dalam Permendikbud No. 65 Tahun 2013 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah disebutkan bahwa penyusunan perangkat pembelajaran merupakan bagian dari perencanaan pembelajaran. Perencanaan

pembelajaran dirancang dalam bentuk silabus dan RPP yang mengacu pada standar isi. Selain itu, dalam perencanaan pembelajaran juga dilakukan penyiapan media dan sumber belajar, perangkat penilaian, dan skenario pembelajaran.

Permasalahan yang ada di dunia pendidikan menunjukkan potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat di luar pribadi guru. Mulyasa (2013) menjelaskan bahwa “Hakikatnya peningkatan kinerja guru adalah untuk meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan dan pengawasan yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Kota Bima Bapak Dedy Rosadi, M.Pd. M.Sc bahwa di temukan beberapa permasalahan antara lain masih ada guru yang tidak tertib dalam kehadiran di sekolah, terlambat masuk kedalam kelas, tidak membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, kurang persiapan dalam mengajar, mengajar tidak sesuai dengan perangkat pembelajaran yang telah dibuatnya, tidak melakukan evaluasi setelah selesai proses pembelajaran

Berdasarkan dokumen laporan supervisi akademik selama satu tahun pembelajaran menunjukkan bahwa sebagian guru masih kurang memiliki dorongan untuk menguasai tantangan dalam mengajar, kurang berkembang dan belum mendapatkan yang terbaik dalam proses pembelajaran. Sebagian guru mengalami kesulitan dalam pembuatan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran, kurangnya kedisiplinan yang ditekankan kepada guru seperti guru datang terlambat dan menunda masuk kelas dengan berbagai alasan, penggunaan metode dan strategi pembelajaran, menyusun alat-alat evaluasi, kegiatan pengelolaan kelas, dan kurangnya kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang guru terkait kepemimpinan kepala sekolah diperoleh beberapa informasi bahwa kepemimpinan kepala sekolah belum dapat sepenuhnya mempengaruhi, menggerakkan, mengembangkan dan memberdayakan guru untuk dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja tersebut, kepala sekolah belum rutin untuk melakukan kunjungan kelas, terbatasnya waktu untuk melakukan bimbingan dan memberi bantuan kepada guru dalam pembuatan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran.

Banyak fakta di lapangan yang menunjukkan masih rendahnya kinerja guru. Wawancara yang dilakukan penulis terhadap delapan belas guru secara acak di SMAN 1 Kota Bima memperkuat pendapat tentang rendahnya kinerja guru. Hasil wawancara menunjukkan beberapa gambaran mengenai kondisi yang dimaksud, antara lain: guru tidak membuat perencanaan yang memadai dalam menjalankan tugas mengajar, tidak menyusun RPP, membuat RPP hanya untuk memenuhi syarat administrasi mengajar dan tidak mempersiapkan media pembelajaran. Ada juga guru yang mengajar dengan acuan buku. Semua fakta di atas menggambarkan masih rendahnya kinerja guru. Guru sebagai insan yang mengemban tugas profesional, kinerjanya masih perlu mendapatkan perhatian.

Hasil survei awal terhadap terhadap 62 orang guru pada tanggal 10 Oktober 2020 di SMAN 1 Kota Bima tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja guru

menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme guru. Data lengkapnya di sajikan pada tabel dibawah ini

**Tabel.1 Data Hasil Survei Motivasi Guru pada 62 Orang Guru SMAN 1 Kota Bima**

NO	Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	Hasil Survei				
		Tidak Berpengaruh	Kurang Berpengaruh	Cukup berpengaruh	Berpengaruh	Sangat Berpengaruh
1	Kepemimpinan Kepala sekolah	0	3	3	29	27
2	Profesionalisme Guru	0	2	1	30	30
3	Lingkungan Kerja	9	2	3	24	25
4	Disiplin kerja	7	2	8	20	25
5	Pendidikan/Pelatiha	9	4	5	20	24
6	Stress Kerja	3	12	4	21	20
7	Budaya kerja	6	6	9	18	23
8	Kepuasan Kerja	7	2	14	20	19

**Tabel.2 Data Hasil Survei Kinerja Guru pada 62 Orang Guru SMAN 1 Kota Bima**

NO	Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	Hasil Survei				
		Tidak Berpengaruh	Kurang Berpengaruh	Cukup berpengaruh	Berpengaruh	Sangat Berpengaruh
1	Kepemimpinan Kepala sekolah	3	4	5	30	20
2	Profesionalisme Guru	1	0	1	29	31
3	Lingkungan Kerja	2	3	6	22	29
4	Disiplin kerja	11	7	3	20	20
5	Pendidikan/Pelatiha	6	8	8	18	22
6	Stress Kerja	15	2	8	15	21
7	Budaya kerja	10	10	11	8	22
8	Kepuasan Kerja	11	2	14	20	15

Berdasarkan latar belakang di atas maka pada artikel ini penulis khusus membahas Kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan Profesionalisme guru (X2) yang mempengaruhi Motivasi (Y1) dan dampaknya terhadap Kinerja Guru (Y2), (Suatu Prariset dan studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). Tentu tidak semua faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja dan Kinerja guru pada artikel ini, ini hanya sebagian kecil saja yang akan dikaji dan direview.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang akan di rumuskan masalah yang akan di bahas pada artikel literature review agar lebih focus pada kajian pustaka dan hasil serta pembahasan nanti, yaitu:

- 1) Apakah Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap Motivasi guru
- 2) Apakah Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru
- 3) Apakah Profesionalisme guru berpengaruh terhadap Motivasi guru
- 4) Apakah Profesionalisme guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru

5) Apakah Motivasi guru berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Guru

## KAJIAN TEORI

### Motivasi Guru

Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif serta berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2001:95) dalam (Nasrun, 2016) motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Robbins (2001:166) dalam (Nasrun, 2016) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan.

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku (Gibson et.al ,1996:185). Begitupun dengan Hani Handoko (2003, h.252) yang mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sementara Luthans (2002, h.161) mengatakan bahwa: *"motivation is process that starts with a pshycological deficiency or need a drive that is aimed at a goal or incentive"* (motivasi adalah sebagai sebuah proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara fisiologis maupun psikologis yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan spesifik atau insentif)

Menurut Vroom dalam Purwanto (2007), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik yaitu kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial ialah kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan (Hasibuan, 2012:152)

Dalam penelitian ini indikator motivasi kerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Hasibuan (2012: 152), yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*) Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup dapat dilihat dari indikatornya penyediaan sarana dan prasarana dan pemberian kesempatan beristirahat.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*) Dapat dilihat dari indikatornya merasa aman dari perlakuan atasan, adanya jaminan keselamatan kerja dan keamanan dari pekerjaan.
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) Dapat dilihat dari indikatornya penyesuaian diri di lingkungan kerja dan kebutuhan untuk bekerja secara berkelompok.

4. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*) dapat dilihat dari indikatornya pemberian penghargaan, pemberian perhatian dan penyampaian ide yang diterima.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*).

Motivasi kerja guru ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Nasrun, 2016), (Arni et al., 2019) (Yusuf & Suci, 2018)

### **Kinerja Guru**

Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Minner (1992:612) dalam (Nasrun, 2016) mengemukakan kinerja merupakan kesesuaian perilaku yang diharapkan oleh organisasi. Ahli lain yaitu Griffin (1997:464) menyatakan bahwa kinerja adalah totalitas perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang diharapkan organisasi untuk ditampilkan. Setiap guru berusaha untuk melaksanakan tugasnya dengan baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, kinerja guru merupakan hasil kerja dimana para guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Persyaratan-persyaratan tersebut biasanya telah ditetapkan dalam suatu organisasi, termasuk dalam lingkungan sekolah. Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu dengan membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan berbagai pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan.

Menurut Hasibuan (2001-34) dalam (Lestari, 2016) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Aritonang dalam Barnawi (2012:12), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 35 menyebutkan bahwa tugas kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu : (1) merencanakan pembelajaran, perencanaan pembelajaran harus dibuat sebaik mungkin karena pembelajaran yang baik akan membawa hasil yang baik pula, (2) melaksanakan pembelajaran, kegiatan terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru. Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran, (3) menilai hasil pembelajaran, serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik maupun dalam pengambilan keputusan lainnya, (4) membimbing dan melatih peserta didik, dibedakan menjadi tiga, yaitu membimbing atau melatih peserta didik dalam pembelajaran, intrakurikuler, dan ekstrakurikuler, (5) melaksanakan tugas tambahan, tugas-tugas tambahan guru dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu tugas struktural dan tugas khusus. Tugas struktural adalah tugas tambahan berdasarkan jabatan dalam struktur organisasi sekolah.



Sementara tugas khusus adalah tugas tambahan yang dilakukan untuk menangani masalah khusus yang belum diatur dalam peraturan yang mengatur organisasi sekolah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, terdapat 14 indikator pengukuran kinerja guru yang bersumber dari kompetensi guru, yaitu sebagai berikut:

1. Menguasai karakteristik peserta didik, guru mencatat dan menggunakan informasi tentang karakteristik peserta didik untuk membantu proses pembelajaran.
2. Menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik, guru menetapkan berbagai pendekatan, strategik, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif sesuai dengan standar kompetensi guru.
3. Pengembangan kurikulum, guru menyusun silabus dengan tujuan terpenting kurikulum dan menggunakan RPP sesuai dengan tujuan dan lingkungan pembelajaran.
4. Kegiatan pembelajaran yang mendidik, guru menyusun dan melaksanakan rancangan pembelajaran yang mendidik secara lengkap.
5. Pengembangan potensi peserta didik, guru menganalisis potensi pembelajaran setiap peserta didik dan mengidentifikasi pengembangan potensi peserta didik melalui program pembelajaran yang mendukung siswa mengaktualisasikan potensi akademik, kepribadian, dan kreativitasnya sampai ada bukti jelas bahwa peserta didik mengaktualisasikan potensi mereka.
6. Komunikasi dengan peserta didik, guru berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dan bersikap antusias dan positif.
7. Penilaian dan evaluasi, guru menyelenggarakan penilaian proses dan hasil secara berkesinambungan.
8. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional guru bertindak sesuai dengan hukum indonesia. Semua kegiatan yang dilaksanakan oleh guru mengindikasikan penghargaan terhadap berbagai keberagaman agama, keyakinan yang dianut, suku, adat istiadat, daerah asal, latar belakang sosial ekonomi, dan tampilan fisik.
9. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, guru menampilkan diri sebagai teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
10. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, guru berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru, guru melaksankannya sesuai dengan harapan dan komite kepada sekolah/madrasah.
11. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminaif, guru menghargai peserta didik, orang tua peserta didik dan teman sejawat. Guru bertindak inklusif, serta tidak diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, dan masyarakat sektor.
12. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua, peserta didik, dan masyarakat, guru berkomunikasi secara efektif baik lisan maupun tulisan dengan orangtua peserta didik dan masyarakat.
13. Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diambil merupakan bagian dari kompetensi profesional dimana guru benar-

benar memahami matapelajaran dan bagaimana mata pelajaran tersebut disajikan di dalam kurikulum.

14. Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif, merupakan bagian dari kompetensi professional dimana guru melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus dan memanfaatkan hasil refleksi untuk meningkatkan keprofesian.

(Sahertian & Satriobudi., 2016) sebagaimana dikutip Kusmianto (2007) menjelaskan bahwa: “Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru”.

Kinerja guru ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Lestari, 2016), (Nasrun , 2016), (Susmiyati, 2016) (Lamatenggo & Panigoro, 2017) (Arni et al., 2019) (Sahertian & Satriobudi., 2016)(Nurhayati, 2006) (Yusuf & Suci, 2018)(Armani, 2017)

### **Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Menurut (Manik & Bustomi, 2011) Menjelaskan bahwa Kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku para pemimpin dalam mengarahkan dan mengendalikan para bawahan untuk mengikuti kehendaknya dalam mencapai suatu tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Cara dalam mempengaruhi bawahannya akan menciptakan budaya dari organisasi yang dipimpinnya.

Menurut Kartini dan Kartono (2006) dalam menjelaskan beberapa teori tentang kepemimpinan, antara lain :

#### **1. Teori Genetis**

- a. Pemimpin tidak dibuat, tetapi lahir menjadi pemimpin oleh bakat-bakat alami sejak lahir.
- b. Pemimpin ditakdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun juga.
- c. Secara filosofis teori tersebut menganut pandangan deterministik.

#### **2. Teori Sosial**

- a. Pemimpin itu harus disiapkan, didik, dan dibentuk tidak dilahirkan begitu saja.
- b. Setiap orang bisa menjadi pemimpin melalui usaha, penyiapan dan pendidikan, serta didorong oleh kemauan sendiri.

#### **3. Teori Ekologis**

Seorang akan sukses menjadi pemimpin bila sejak lahir dia memiliki bakat-bakat kepemimpinan dan bakat-bakat ini dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan lingkungan

Terry (1994) dalam (Lestari, 2016) mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi



orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Kepemimpinan kepala sekolah yang tinggi akan menjadikan sekolah efisien. Tetapi jika tidak dikendalikan dengan kemampuan kepemimpinannya efektif, maka kepala sekolah akan menjadi manajer yang menggunakan kekuasaannya dengan semena-mena, kurang memperhatikan aspek-aspek moral, etika dan sosial.

Menurut Tjokroamidjojo, (2008) kepemimpinan adalah kemampuan yang sanggup meyakinkan orang lain supaya bekerja sama di bawah pimpinannya sebagai suatu team untuk mencapai atau melakukan suatu tujuan tertentu (Tjokroamidjojo, 2008). Selanjutnya Pidarta menyatakan kepemimpinan yang dimaksud adalah cara mengorganisasi, cara menjadi ketua, kepala administrator, manajer atau pengelola suatu perkumpulan lembaga (Made Pidarta, 2007). Nawawi, (2005) juga berpendapat bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Nawawi, 2005). Owens, (2005) juga menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan merupakan sarana utama untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, agar kepala sekolah bisa melaksanakan tugasnya secara efektif, mutlak harus bisa menerapkan kepemimpinan yang baik.

Menurut Wahjosumidjo (2005) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Thoha (2010) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Kepemimpinan (*Leading*) berarti menggunakan pengaruh untuk memotivasi karyawan guna untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional. Kepemimpinan berarti menciptakan nilai-nilai dan budaya bersama, mengkomunikasikan tujuan-tujuan kepada karyawan diseluruh organisasi, dan menyuntikan semangat untuk memperlihatkan kinerja tertinggi kepada karyawan (Daft, 2010).

Menurut Northouse (2017) kepemimpinan adalah proses dimana individu memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan mencakup pengaruh. Kepemimpinan peduli dengan cara pemimpin memengaruhi pengikutnya. Pengaruh adalah elemen penting kepemimpinan. Tanpa pengaruh, kepemimpinan tidak eksis. Sejalan dengan Yukl (2017) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama.

Pada dasarnya seorang pemimpin memiliki perilaku yang berbeda dalam mengatur anggotanya, dan perilaku tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dengan demikian merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi anggota dan bekerja sama dengan berbagai program dan cara yang telah ditentukan. Karenanya kepemimpinan mengandung suatu kekuatan dinamik dalam mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Agussalim et al., 2016).

Menurut Davis (2010), ciri-ciri utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah:

- 1) Kecerdasan (*Intelligence*): Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.
- 2) Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial yang luas (*Social maturity and Breadht*): Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.
- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi: Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi tinggi, bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik.
- 4) Sikap-sikap hubungan manusiawi: Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

Sedangkan menurut Pasolong (2013), gaya kepemimpinan dapat diukur melalui:

- 1) Keputusan dibuat bersama  
Pemimpin yang demokratis tidak sungkan untuk terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan serta melakukan aktivitas kerja demi pencapaian tujuan organisasi.
- 2) Menghargai potensi setiap bawahannya  
Kepemimpinan demokratis menghargai setiap potensi individu dan bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat.
- 3) Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan  
Mendapat kritikan, saran/pendapat dari bawahan merupakan hal yang wajar dalam kehidupan organisasi. Dengan demikian akan ada kecenderungan untuk lebih meningkatkan potensi diri dan bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya serta belajar dari kesalahan yang telah dilakukan.
- 4) Melakukan kerjasama dengan bawahannya.  
Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu bekerja sama/ terlibat langsung secara bersama-sama dalam menjalankan tugas demi pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin juga tidak sungkan untuk terjun langsung kelapangan untuk menjalankan tugas.

Menurut McEwan (2002) dalam Tobroni (2014: 176), menyebutkan kepemimpinan kepala sekolah pada hakikatnya adalah kepala sekolah yang memahami dan menguasai kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang efektif seperti yang diakronimkan bahwa kepala sekolah sebagai EMASLIM (*educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator*).

Menurut Mulyasa (2009 :90) kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Menurut Mulyasa (2009:98) disampaikan bahwa seorang kepala sekolah harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi :

1. Kepala sekolah sebagai edukator (pendidik).

- Kepala sekolah sebagai edukator harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan non guru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan iptek, dan memberi contoh mengajar.
2. Kepala sekolah sebagai manajer. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.
  3. Kepala sekolah sebagai administrator.  
Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan
  4. Kepala sekolah sebagai supervisor. Kepala sekolah sebagai supervisor  
Harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan, dan memanfaatkan hasilnya. Hasil supervisi bermanfaat untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan pengembangan sekolah.
  5. Kepala sekolah sebagai leader (pemimpin).  
Kepribadian kepala sekolah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan.
  6. Kepala sekolah sebagai innovator. Kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin cara-cara dia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptabel dan fleksibel. Kepala sekolah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan pembaharuan di sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya moving class, program akselerasi dan lain-lain.
  7. Kepala sekolah sebagai motivator. Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektivitas dan penyediaan sebagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB).

Kepemimpinan Kepala Sekolah sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Riyanto et al., 2017), (Purba et al., 2017) (Lestari, 2016) (Firmawati, 2017) (Diyati & Muhyadi, 2014)

### **Profesionalisme Guru**

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah. Orang yang disebut guru adalah orang

yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran, serta mampu menata dan mengelola kelas agar siswa dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan. Menurut Oemar Hamalik (2006:27) dalam (Lestari, 2016) guru profesional merupakan orang yang telah menempuh program pendidikan guru dan memiliki tingkat master serta telah mendapat ijazah negara dan telah berpengalaman dalam mengajar pada kelas-kelas besar.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002) profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan (Fujianti, 2012).

Arens et. al. (2010:108) menyatakan bahwa pengertian profesional adalah tanggung jawab untuk bertindak lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab untuk bertindak lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab diri sendiri maupun ketentuan hukum dan peraturan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2013) profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan ketrampilan yang dimiliki. Seorang individu yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. Seorang individu yang mengenali dengan baik keahlian dan ketrampilan yang dimiliki akan lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan individu lain yang kurang mampu mengenali keahliannya. Menurut (Wibowo, 2014) profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Hamka (2012:52) profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dalam bidang pendidikan dan pembelajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Sementara itu, guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pembelajaran. Ciri guru profesional menurut Hamka (2012:93) sebagai berikut : (1) *Entrepreneurship*. (2) *Self Motivation*. (3) *Self Growth*. (4) *Capability*.

Raths (Sukmadinata, 2002:192) lebih lanjut mengemukakan bahwa untuk menjadi guru yang profesional dan berkualitas, ada 12 kemampuan yang harus dimiliki oleh guru, yaitu: (1) *Explaining, informing, showing how*, (2) *Initiating, Directing, administering*, (3) *Unifying the group*, (4) *Giving security*, (5) *Clarifying attitudes, beliefs, problems*, (6) *Dagnosing learning problems*, (7) *Making curriculum materials*, (8) *Evaluating, recording, reporting*, (9) *Enrichment community activities*, (10) *Organizing and arranging classroom*, (11) *participating in professional and civic life*, and (12) *Participating in school activities*. Kedua kemampuan tersebut sebaiknya dapat diterapkan oleh para guru untuk menuju profesionalisme.

“Guru yang profesional harus selalu kreatif dan produktif dalam melakukan inovasi pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan” (Danumihardja, 2001:39). Namun, “untuk menyiapkan guru yang inovatif merupakan kendala yang sangat sulit, jika dikaitkan dengan sistem kesejahteraan bagi tenaga guru di Indonesia yang jauh dari memadai “ (Surya, 2005:5).

Profesionalisme guru merupakan faktor utama dimana di dalamnya terdapat kemampuan mengajar guru dan kepribadian yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Guru sebagai seorang profesional mempertaruhkan profesi pada kualitas kerjanya. Kinerja yang berkualitas menggambarkan kualitas profesionalnya dan sebaliknya kinerja yang dibawah standar kerja menggambarkan ketidakberhasilannya menghormati profesinya sendiri (Arifin dan Barnawi, 2014:7). Profesionalisme tidak hanya karena faktor tuntutan dari perkembangan jaman, tetapi pada dasarnya juga merupakan suatu keharusan bagi setiap individu dalam kerangka perbaikan kualitas hidup manusia (Daryanto, 2013:5). Profesionalisme memiliki makna menunjuk pada derajat atau tingkat penampilan seseorang sebagai seorang yang profesional dalam melaksanakan profesi yang di tekuninya (Daryanto, 2013:5). Sesuai dengan sebutan dan gelar yang disandangnya, guru profesional hendaknya berusaha untuk membangun kinerja baru yang lebih berbobot dan bernilai agar dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan ( Mulyasa, 2014:66). Guru Indonesia selalu tampil secara profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan menengah (Daryanto, 2013:42), tetapi permasalahan yang sering terjadi adalah kemampuan dalam proses belajar mengajar. Sedangkan proses belajar mengajar merupakan hal utama dalam pendidikan disekolah, dalam proses belajar mengajar hal yang paling utama yaitu guru harus memiliki kemampuan yang memadai untuk mengembangkan siswanya.

Jabatan guru adalah suatu jabatan profesi, dimana harus bekerja secara profesional. Guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar mampu melaksanakan tugasnya secara baik dalam melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah. Indikator guru dapat dinilai kompeten secara profesional, menurut Harmalik (2002:38) adalah sebagai berikut :

1. Guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaikbaiknya
2. Guru tersebut mampu melaksanakan peran-perannya secara berhasil
3. Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan sekolah
4. Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses belajar mengajar dalam kelas

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa guru harus mempunyai empat kompetensi yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.

#### 1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pelajaran peserta didik yang meliputi: pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

#### 2. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standart kompetensi yang ditetapkan dalam standart nasional.

### 3. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

### 4. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia serta menjadi teladan peserta didik.

Variabel Profesionalisme guru sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Lestari, 2016), (Nurhayati, 2006)(Yusuf & Suci, 2018) (Yusuf & Suci, 2018), (Armani, 2017)

## METODE PENULISAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan studi literature atau Library Research. Mengkaji Buku-buku literature sesuai dengan teori yang di bahas khususnya di lingkup Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM). Disamping itu menganalisis artikel-artikel ilmiah yang bereputasi dan juga artikel ilmiah dari jurnal yang belum bereputasi. Semua artikel ilmiah yang di citasi bersumber dari Mendeley dan Scholar Google.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Hapzi Ali. Nandan Limakrisna, 2013)

Selanjutnya dibahas secara mendalam pada bagian yang berjudul” Pustaka Terkait” (*Related Literature*) atau Kajian pustaka( “*Review of Literature*”), sebagai dasar perumusan hipotesis dan selanjutnya akan menjadi dasar untuk melakukan perbandingan dengan hasil atau temuan-temuan yang terungkap dalam penelitian, (Limakrisna et al., 2016)

## PEMBAHASAN

### 1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap Motivasi Guru

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah bahwa tugas utama Kepala sekolah sebagai perancang, pelaksana dan pengawas pada satuan pendidikan. Dalam menjalankan tugas kepemimpinan tersebut Kepala sekolah harus dapat menciptakan semangat kerja, kerjasama yang harmonis antara semua unsur yang ada disekolah, minat terhadap perkembangan dan kemajuan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan serta perkembangan mutu profesionalisme guru dan peningkatan mutu lulusan. Oleh karena itu seorang kepala sekolah didalam melaksanakan tugasnya harus dapat memahami karakteristik bawahannya, dengan harapan guru dan karyawan di sekolah merasa mendapat perhatian sehingga termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan optimal.



Berdasarkan hasil survei awal terhadap 62 responden guru di SMAN 1 Kota Bima bahwa dimensi kepemimpinan kepala sekolah merupakan dimensi yang paling mempengaruhi terhadap motivasi guru dengan jumlah 29 menyatakan berpengaruh dan 27 menyatakan sangat berpengaruh. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian (Nasrun, 2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang dimiliki kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Demikian juga hasil penelitian (Sukiyanto & Maulidah, 2020) yang diperoleh, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para pendidik dan tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pembagian tugas yang sesuai kompetensinya, pengaturan lingkungan kerja, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektivitas dan penyediaan sebagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (Mulyasa, 2009). Melalui penumbuhan strategi motivasi tersebut maka pada pribadi guru akan merasa terpenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini sesuai dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Hasibuan (2012: 152), bahwa ada 5 kebutuhan manusia dalam hidupnya yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kepemimpinan (*Leading*) berarti menggunakan pengaruh untuk memotivasi karyawan guna untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional. Kepemimpinan berarti menciptakan nilai-nilai dan budaya bersama, mengkomunikasikan tujuan-tujuan kepada karyawan diseluruh organisasi, dalam menyuntikan semangat untuk memperlihatkan kinerja tertinggi kepada karyawan (Daft, 2010). Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian (Arni et al., 2019) bahwa Variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru adalah berpengaruh positif. ini berarti bahwa peningkatan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti dengan perbaikan motivasi kerja guru dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dianggap konstan. Sejalan dengan penelitian (Khanal et al., 2016) kepala sekolah adalah pemain kunci untuk perubahan organisasi dan memiliki pengaruh yang lebih tidak langsung dan kurang langsung terhadap prestasi siswa dan guru. Penelitian memberikan bukti bahwa kepala sekolah memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku siswa, motivasi guru dan siswa, kemajuan akademik, perkembangan guru, dan keterlibatan orang tua / masyarakat dengan sekolah.

Menurut Hasil penelitian (Eres, 2011) menunjukkan bahwa tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan motivasi guru menurut persepsi guru.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja guru sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Enueme & Egwunyenga, 2008), (Sauri et al., 2018), (Arni et al., 2019), (Williams, 2018).

## **2. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru**

Adanya keharmonisan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi pada pencapaian kinerja kerja seorang guru berimbas pada kualitas pendidikan yang sesuai dengan harapan. Peningkatan kinerja guru yang semakin membaik karena adanya keajaiban antara kepala sekolah, guru serta semua anggota lingkungan di sekolah. Berdasarkan hasil survei awal terhadap 62 responden guru di SMAN 1 Kota Bima bahwa dimensi kepemimpinan kepala sekolah merupakan dimensi yang paling mempengaruhi terhadap kinerja guru dengan jumlah 30 menyatakan berpengaruh dan 20 menyatakan sangat berpengaruh. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Lestari, 2016) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Pada penelitian ini juga mengatakan semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap kinerja guru. Sejalan juga dengan hasil penelitian (Nasrun, 2016) bahwa Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

Salah satu tugas kepala sekolah dalam memimpin adalah menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan, dan memanfaatkan hasilnya. Hasil supervisi bermanfaat untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan pengembangan sekolah. Melalui supervisi akan akademik maka kepala sekolah akan melakukan pengawasan kinerja kepada guru mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan perbaikan pembelajaran didalam kelas. Hasil supervisi akan menjadi bahan evaluasi dan perbaikan bagi kinerja guru yang akan datang. Kegiatan ini secara tidak langsung akan merangsang guru untuk berusaha melaksanakan tugasnya dengan baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan guna kualitas proses pembelajaran. Kinerja guru akan menjadi optimal bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepala sekolah maupun sarana prasarana kerja yang memadai Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian (Firmawati, 2017) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Artinya kedua variabel dapat berjalan seiring, semakin kondusif kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik tingkat kinerja guru. Peningkatan satu variabel dari kepemimpinan kepala sekolah akan mengakibatkan peningkatan variabel kinerja guru.

Menurut hasil penelitian (Susmiyati, 2016) ada pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan kompetensi manajerial kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Arni et al., 2019), (Armani, 2017), (Adriansyah et al., 2020), (Hastuti et al., 2017), (Lamatenggo & Panigoro, 2017), (Nurhayati, 2006), (Sahertian & Satriobudi., 2016), (Satriadi, 2016), (Yusuf & Suci, 2018).

### **3. Profesionalisme guru berpengaruh terhadap Motivasi guru**

Berdasarkan hasil survei awal terhadap 62 responden guru di SMAN 1 Kota Bima bahwa dimensi Profesionalisme guru merupakan dimensi yang paling mempengaruhi terhadap motivasi

guru dengan jumlah 30 menyatakan berpengaruh dan 30 menyatakan sangat berpengaruh. Hasil survei ini sesuai dengan hasil penelitian (Arni et al., 2019) bahwa variabel profesionalisme terhadap motivasi kerja guru adalah berpengaruh positif. ini berarti bahwa peningkatan profesionalisme akan diikuti dengan perbaikan motivasi kerja guru dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya profesionalisme dianggap konstan.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa guru harus mempunyai empat kompetensi yaitu : kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Seorang yang memiliki empat kompetensi akan termotivasi untuk melaksanakan tugas secara maksimal, Sesuai dengan hasil penelitian (Muhajirin et al., 2017) bahwa Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap profesionalisme guru SMA/MA. Semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh guru maka akan semakin tinggi profesionalisme guru. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMA/MA

Pengaruh Profesionalisme guru berpengaruh terhadap Motivasi guru sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Lestari, 2016), (Firmawati, 2017) (Nurhayati, 2006), (Yusuf & Suci, 2018), (Armani, 2017), (Kristiawan & Rahmat, 2018).

#### **4. Profesionalisme guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil survei awal terhadap 62 responden guru di SMAN 1 Kota Bima bahwa dimensi Profesionalisme guru merupakan dimensi yang paling mempengaruhi terhadap kinerja guru dengan jumlah 29 menyatakan berpengaruh dan 31 menyatakan sangat berpengaruh. Sejalan dengan hasil penelitian (Lestari, 2016) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung profesionalisme guru terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin baik profesionalisme guru, maka semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap kinerja guru. Selanjutnya Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa. Ketika tugas tersebut terlaksana dengan baik maka guru akan mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Hasil kerja akan mengindikasikan tercapainya suatu kinerja. Sesuai dengan pendapatnya Hasibuan (2001-34) dalam (Lestari, 2016) bahwa suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sejalan dengan hasil penelitian (Yusuf & Suci, 2018) menyatakan bahwa variabel Kompetensi Professional Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Selanjutnya hasil penelitian (Armani, 2017) menunjukkan bahwa tinggi rendahnya profesionalisme guru memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Semakin baik profesionalisme guru akan diikuti kenaikan kinerjanya, begitu juga sebaliknya

Berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Keterampilan Guru. Guru sebagai orang yang terlibat dalam proses pendidikan memiliki tugas sebagai pengajar yang melakukan transfer pengetahuan. Selain itu guru juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai

pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Untuk itu guru harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional yang bekerja dengan kinerja yang tinggi. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian (Hasan, 2017) bahwa kompetensi profesional memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru bersifat positif yang artinya apabila kompetensi profesional meningkat, maka akan meningkatkan pula kinerja guru

Pengaruh Profesionalisme guru terhadap kinerja guru sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Nurhayati, 2006), (Arni et al., 2019), (Armani, 2017), (Supovitz & Turner, 2000)

### **5. Motivasi berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Guru**

Motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong guru untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan adanya motivasi, seorang guru mempunyai kekuatan dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kekuatan itu bisa dari dalam dirinya, bisa juga dari orang lain. Selain itu, motivasi dapat dikatakan sebagai proses memengaruhi guru-guru agar mencapai tujuan yang diinginkan dan sudah ditetapkan. Dengan motivasi guru terpacu lebih semangat dalam peningkatan kinerjanya sehingga lebih bersemangat berinovasi dan bervariasi untuk menyampaikan pelajaran kepada siswanya. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian (Lestari, 2016) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja guru di, dimana motivasi kerja pada guru akan mempengaruhi aktivitas guru di sekolah untuk pencapaian kinerja guru yang maksimal. Hal itu tergambar dari semakin baik motivasi yang dimiliki oleh guru maka semakin tinggi pula kinerja pada guru tersebut. Motivasi yang tinggi juga akan mendorong guru mengembangkan kreativitas dan mengaktualkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal.

Menurut (Yusuf & Suci, 2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru selama berada di instansi Pendidikan sebagai tempat mereka bekerja, yaitu Kompetensi Professional Guru, Motivasi dan Disiplin Kerja. Seorang guru yang berkompeten akan memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru yang akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Artinya, motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

Menurut (Manik & Bustomi, 2011), bahwa pemberian motivasi yang tepat akan mendorong pegawai merubah perilakunya untuk tumbuh dan berkembang mencapai keberhasilannya dalam bekerja. Untuk mengoptimalkan pencapaian prestasi yang dimiliki pegawai perlu dukungan manajemen dalam pelaksanaannya, salah satunya dengan pemberian motivasi kepada pegawai, agar pegawai dapat meningkatkan kemampuan sesuai dengan yang dikehendaki manajemen, sehingga kinerjanya pun akan meningkat, sesuai dengan tujuan dari organisasi. Dengan demikian bahwa motivasi guru perlu dikondisikan sedemikian rupa secara baik sehingga mampu menunjang terhadap kelancaran dan peningkatan mutu pendidikan.

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja kerja guru ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Nasrun, 2016), (Arni et al., 2019) (Yusuf & Suci, 2018) (Lestari, 2016) (Ariani & Desi, 2018)

### Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah penulisan artikel ini dan kajian studi literature review baik dari buku dan artikel yang relevan, maka di peroleh kerangka artikel ini seperti di bawah ini.

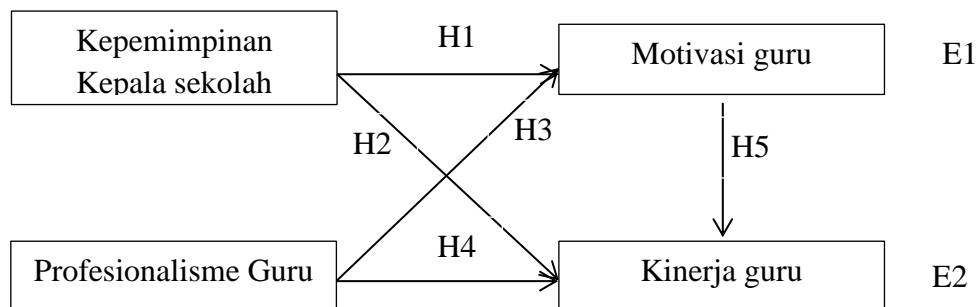


Diagram : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan profesionalisme guru (X2) terhadap Motivasi (Y1) dan kinerja guru (Y2)

Berdasarkan Kajian teori dan review hasil dari artikel yang relevan serta gambar dari conceptual framework, maka: Kepemimpinan Kepala Sekolah dan profesionalisme guru berpengaruh terhadap Motivasi dan kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan rumusan artikel, hasil dan pembahasan, maka dapat di di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap Motivasi Guru
2. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru
3. Profesionalisme guru berpengaruh terhadap Motivasi guru
4. Profesionalisme guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru
5. Motivasi berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Guru

### Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak factor lain yang mempengaruhi Motivasi dan kinerja guru, selain dari Kepemimpinan kepala sekolah dan Profesionalisme guru pada semua sekolah dan jenjang yang berbeda, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat mempengaruhi Kepemimpinan kepala sekolah dan Profesionalisme guru selain yang di teliti pada arikel ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adriansyah, M. A., Setiawan, M., & Yuniarinto, A. (2020). THE INFLUENCE OF TRANSACTIONAL LEADERSHIP STYLE AND WORK CULTURE ON WORK PERFORMANCE MEDIATED BY WORK MOTIVATION. *JURNAL APLIKASI MANAJEMEN*. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.03.17>
- Agussalim, M., Ayu Rezkiana Putri, M., & Ali, H. (2016). Analysis work discipline and work spirit toward performance of employees (case study tax office Pratama two Padang). *International Journal of Economic Research*.
- Hapzi Ali. Nandan Limakrisna. (2013). Metodologi Penelitian ( Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi. In *Deeppublish: Yogyakarta*.
- Ariani, H. M., & Desi, M. (2018). *The Importance of Teacher Performance: Case Study of Elementary School in West Balikpapan*. <https://doi.org/10.2991/miceb-17.2018.8>
- Armani, A. R. (2017). Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Sragen. *Economic Education Analysis Journal*, 6(1), 70–82.
- Arni, Mustari, & Azis, M. (2019). *The Influence Of Principal leadership And Professionalism To The Performance Trough Motivation for teacher work At Public Elementary School in Bonto Bahari District , Bulukumba Regency*. 2(2). <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/378/201>
- Diyati, H., & Muhyadi, M. (2014). PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN BUDAYA SEKOLAH DI SDN KWAYUHAN, KECAMATAN MINGGIR, SLEMAN. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. <https://doi.org/10.21831/amp.v2i1.2407>
- Enueme, C. P., & Egwunyenga, E. J. (2008). Principals' Instructional Leadership Roles and Effect on Teachers' Job Performance: A Case Study of Secondary Schools in Asaba Metropolis, Delta State, Nigeria. *Journal of Social Sciences*. <https://doi.org/10.1080/09718923.2008.11892596>
- Eres, F. (2011). Relationship between Teacher Motivation and Transformational Leadership Characteristics of School Principals. *International Journal of Education*, 3(2), 1–17. <https://doi.org/10.5296/ije.v3i2.798>
- Firmawati, Y. N. U. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah*.
- Harmalik, Oemar.2002. Guru Dalam Pendekatan Kompetensi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasan, M. (2017). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi



- Sekolah Menengah Atas Negeri Di Kabupaten Gowa. *Jurnal Economix*, 5(2), 72–73.
- Hastuti, P., Soegito, S., & Roshayanti, F. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP ETOS KERJA GURU SMP NEGERI DI SUB RAYON 02 KOTA SEMARANG. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*. <https://doi.org/10.26877/jmp.v6i1.1987>
- Khanal, J., Scholar, P. D., Park, S., & Ph, D. (2016). Impact of School Principal Leadership. *Journal of American Academic Research*.
- Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2018). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Iqra' : Kajian Ilmu Pendidikan*, 3(2), 373–390. <https://journal.iaimnumetrolampung.ac.id/index.php/ji/article/view/348>
- Lamatenggo, N., & Panigoro, N. (2017). *School Principal Competence in Developing School Culture to Complete Facilities and Infrastructure Supporting Curriculum Implementation in Primary School*. <https://doi.org/10.2991/icset-17.2017.154>
- Lestari, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Siswa. *Satya Widya*, 32(2), 127. <https://doi.org/10.24246/j.sw.2016.v32.i2.p127-132>
- Limakrisna, N., Noor, Z. Z., & Ali, H. (2016). Model of employee performance: The empirical study at civil servants in government of west java province. *International Journal of Economic Research*.
- Manik, E., & Bustomi, K. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*.
- Muhajirin, Prihatin, T., & Yusuf, A. (2017). Pengaruh Supervisi Akademik dan Partisipasi Guru pada MGMP Melalui Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru SMA / MA. *Educational Management*, 6(2), 170–177.
- Nasrun, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*. <https://doi.org/10.17977/um027v1i22016p063>
- Nurhayati, N. (2006). Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme dan kinerja guru Biologi di SMAN Kota Makassar Sulawesi Selatan. *Mimbar Pendidikan*, 25(4), 64–70.
- Purba, C. B., Arzio, & Ali, H. (2017). The influence of compensation, working environment and organization culture on working productivity of BPJS (workers social security agency) employment staff in Rawamangun Branch. *Man in India*.
- Riyanto, S., Pratomo, A., & Ali, H. (2017). EFFECT OF COMPENSATION AND JOB INSECURITY ON EMPLOYEE ENGAGEMENT (STUDY ON EMPLOYEE OF BUSINESS COMPETITION SUPERVISORY COMMISSION SECRETARIAT). *International Journal of Advanced Research*. <https://doi.org/10.21474/ijar01/4139>
- S, S. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Manajerial Kepala

Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Tulungagung. *Epistemé: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, 11(1), 185–200. <https://doi.org/10.21274/epis.2016.11.1.185-200>

Sahertian, H. J., & Satriobudi., V. J. (2016). Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Emosional, Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Guru Sma Swasta Di Kota Malang. *Journal of Management Studies*.

Satriadi, D. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Benefita*. <https://doi.org/10.22216/jbe.v1i3.874>

Sauri, A. S., Widyasari, W., & Sesrita, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Tadbir Muwahhid*, 2(1), 73. <https://doi.org/10.30997/jtm.v2i1.1160>

Sukiyanto, S., & Maulidah, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Guru dan Karyawan. *Jurnal Pendidikan Edutama*. <https://doi.org/10.30734/jpe.v7i1.874>

Supovitz, J. A., & Turner, H. M. (2000). The effects of professional development on science teaching practices and classroom culture. *Journal of Research in Science Teaching*. [https://doi.org/10.1002/1098-2736\(200011\)37:9<963::AID-TEA6>3.0.CO;2-0](https://doi.org/10.1002/1098-2736(200011)37:9<963::AID-TEA6>3.0.CO;2-0)

Williams, W. E. (2018). Abstract Principal Leadership Style, Teacher Motivation, and Teacher Retention. *ProQuest*.

Yusuf, T., & Suci, G. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(2), 117–132. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v9i2.23>

Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Pers

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo

Undang-undang N0. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru