

PENGARUH PERAN KEPALA SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN AMPELGADING PEMALANG

Komariyah¹⁾, Titik Haryati²⁾, Noor Miyono²⁾

¹⁾ Guru SD Kabupaten Pemalang

²⁾ Dosen Universitas PGRI Semarang

ABSTRAK

Dalam konteks keberhasilan pendidikan, motivasi kerja yang tinggi merupakan salah satu faktor yang menentukan. Motivasi kerja yang tinggi dipengaruhi oleh peran kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Faktor lain yang dapat meningkatkan motivasi kerja yang tinggi adalah kepuasan kerja. Seorang guru yang merasa puas maka akan mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh peran kepala sekolah dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja?. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh peran kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Ampelgading Kabupaten Pemalang yang berjumlah 347. Setelah dihitung dengan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 172 orang dengan menggunakan teknik *proporsional random sampling*.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *expost facto*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner/ angket. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji persyaratan dan uji hipotesis yang meliputi analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi ganda.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh yang signifikan Peran kepala sekolah secara parsial terhadap Motivasi kerja, 2) terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan kerja secara parsial terhadap Motivasi kerja, 3) terdapat Peran kepala sekolah dan Kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap Motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian maka direkomendasikan, (1) dinas pendidikan memberikan penghargaan kepada guru untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan peran kepala sekolah, (2) kepala sekolah menjalankan peranannya sesuai tugas pokok dan fungsinya dalam upaya meningkatkan motivasi kerja, (3) guru hendaknya meningkatkan motivasi kerjanya sebagai modal bagi keberhasilan pendidikan.

Kata kunci : Peran kepala sekolah, Kepuasan kerja, Motivasi kerja.

A. PENDAHULUAN

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri seseorang yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. 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 seorang pegawai mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. 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. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja pegawai adalah kondisi yang membuat pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja pegawai akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

Para pegawai (guru) akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang tinggi, guru akan (1) Menyukai tugas kantor yang menuntut tanggung jawab pribadi; (2) Mencari situasi di mana pekerja memperoleh umpan balik dengan segera, baik dari pimpinan maupun teman sejawat; (3) Senang bekerja sendiri, sehingga kemampuan diri dapat dikedepankan; (4) Senang mengungguli prestasi kerja orang lain; (5) Memiliki kemampuan menanggulangi pemuasan keinginan demi pekerjaan; dan (6) Tidak tergugah sekedar mendapatkan uang, status, atau keuntungan lainnya.

Kenyataan di lapangan masih ditemukan motivasi kerja guru belum maksimal/ masih rendah/ belum sesuai dengan harapan. Permasalahan motivasi kerja yang masih rendah juga menjadi permasalahan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ampelgading Kabupaten Pematang. Hal tersebut ditunjukkan dengan perilaku guru yang sering meninggalkan kelas dengan mudah pada jam mengajar sehingga menyebabkan tanggung jawab terhadap peserta didik kurang optimal, guru kurang bersemangat dalam mengejar prestasi karena kurangnya penghargaan yang diberikan kepada guru ketika berhasil menjalankan tugas, kurangnya kesempatan guru untuk mengembangkan keterampilan untuk menunjang kompetensinya sehingga menyebabkan kemampuan guru yang seadanya atau kurang berkembang serta kurangnya kemandirian guru dalam meningkatkan kualitas kerja menyebabkan guru mudah menyerah ketika mendapatkan tantangan tugas. Hal ini menyebabkan peneliti melakukan pengamatan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ampelgading.

Peneliti melakukan observasi pertama pada tanggal 2 dan 3 Juni 2020 pada 40 Sekolah Dasar dan peneliti hanya menemukan 2 orang guru yang piket di setiap sekolah. Hal ini terjadi karena untuk mengantisipasi penyebaran Covid-19 sehingga diberlakukan social distancing. Dari 40 sekolah dasar, akhirnya peneliti mengobservasi 80 orang guru.

Dari observasi pertama yang dilakukan menunjukkan bahwa ada beberapa guru yang belum memiliki motivasi kerja yang baik, diantaranya adalah hanya 38% guru yang bertanggung jawab pada pekerjaan sedangkan 62% guru yang belum bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, hanya 31% guru yang berprestasi sedangkan sebanyak 69% guru tidak berminat mengejar berprestasi, hanya 25% guru yang mengikuti program pelatihan untuk mengembangkan keterampilan dalam rangka peningkatan kompetensi setiap tahunnya sedangkan 75% guru yang belum mengikuti program pelatihan untuk mengembangkan keterampilan dalam rangka menunjang peningkatan kompetensi dan hanya 15% guru yang secara mandiri meningkatkan kualitas kerja mereka sedangkan 85% guru yang tidak mandiri untuk meningkatkan kualitas kerja mereka.

Fenomena rendahnya motivasi kerja guru tersebut tentu akan berdampak terhadap sikap dan perilaku guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai tenaga pendidik, sehingga tujuan pendidikan tidak dapat tercapai dengan optimal. Motivasi kerja guru yang masih rendah ini tidak terjadi dengan sendirinya tanpa dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru didalam penelitian ini diantaranya Peran Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Sekolah

Peran kepala sekolah adalah suatu perilaku, sikap dan tanggung jawab yang ditimbulkan oleh adanya jabatan kepala sekolah dalam satuan pendidikan tertentu sehingga pelaksanaan pendidikan dapat berjalan sesuai dengan prosedur dan teknis yang telah ditentukan. Peran adalah perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Kepala sekolah perlu menjalankan perannya sesuai dengan hak dan kewajibannya. Ketika istilah peran digunakan dalam lingkungan sekolah, maka seseorang yang diberi (atau mendapatkan) suatu posisi, diharapkan menjalankan perannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut.

Peran kepala sekolah ditunjukkan melalui pemberian motivasi kerja kepada guru dengan berbagai cara karena strategi yang utama pada peran kepala sekolah adalah melalui pemberian motivasi kerja. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Agustinus Hermino (2014), ada tujuh peran utama kepala sekolah menurut kebijakan pendidikan nasional yaitu: (1) edukator (pendidik); (2) manajer; (3) administrator; (4) supervisor (penyelia); (5) leader (pemimpin); (6) inovator; dan (7) motivator. Dari ketujuh peran kepala sekolah tersebut, ada 4 peran kepala sekolah yang dianggap paling sesuai untuk dijadikan indikator dalam penelitian ini. Keempat peran kepala sekolah tersebut adalah (1). Edukator, (2). Supervisor, (3). Inovator, (4). Motivator.

Peran kepala sekolah sebagai edukator ditunjukkan melalui tindakan kepala sekolah yang mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya. Peran kepala sekolah sebagai supervisor ditunjukkan dengan melakukan pengawasan terhadap guru-guru dalam setiap kegiatan termasuk kegiatan belajar mengajar. Peran kepala sekolah sebagai inovator ditunjukkan dengan memiliki kemampuan mengatur lingkungan yang lebih kondusif sehingga mendorong semangat kerja guru. Sedangkan peran kepala sekolah sebagai motivator ditunjukkan melalui dorongan motivasi secara rutin kepada guru .

Pada kenyataannya peran kepala sekolah di sekolah dasar negeri Kecamatan Ampelgading Kabupaten Pematang sebagai edukator, manajer, inovator serta motivator kurang optimal. Hal ini ditunjukkan dengan kurangnya kepedulian kepala sekolah dalam mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan, kepala sekolah yang kurang menguasai manajerial sekolah, kurangnya kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja guru yang nyaman serta kurangnya pemberian motivasi oleh kepala sekolah terhadap guru

Berdasarkan observasi yang kedua pada tanggal 4 dan 5 Juni 2020, menunjukkan sebanyak 36% kepala sekolah yang sudah mengikutsertakan guru-guru dalam penataran atau pelatihan untuk meningkatkan kompetensi sedangkan 64 % kepala sekolah yang belum mengikutsertakan guru-guru dalam penataran atau pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, hanya 31 kepala sekolah yang sudah menguasai kemampuan manajerial sekolah 69% kepala sekolah yang belum menguasai kemampuan manajerial sekolah sebanyak, 35% kepala sekolah yang sudah mengatur lingkungan yang lebih kondusif sehingga mendorong semangat kerja guru sedangkan 65% kepala sekolah yang belum mengatur lingkungan yang lebih kondusif, serta hanya 24% kepala sekolah memberi dorongan motivasi secara rutin sedangkan 76% kepala sekolah belum memberi dorongan motivasi,

Faktor kedua yang mempengaruhi motivasi kerja guru adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan atau cara individu merasakan secara emosional terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang perbedaan antara ganjaran yang diterima dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti kesempatan promosi yaitu faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kenaikan pangkat dalam karier selama bekerja. Supervisi yg dilakukan kepala sekolah secara rutin setiap semester untuk menghargai pekerjaan bawahannya. Rekan kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Dan keadilan pembagian kerja yaitu setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

Motivasi kerja dan kepuasan kerja sangat penting untuk diupayakan oleh kepala sekolah agar guru-guru memiliki motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi. Adapun yang berkaitan dengan kepuasan guru SD Negeri di Kecamatan Ampelgading belum seluruhnya dirasakan oleh guru. Sebagian guru bersikap mengeluh dan merasa bosan terhadap pekerjaannya. Hal ini disebabkan oleh

sulitnya para guru untuk meningkatkan karier atau promosi untuk mengajukan kenaikan pangkat sehingga banyak guru yang hanya diam ditempat 10 tahun lebih kemudian pengawasan kepala sekolah yang dilakukan tidak rutin khususnya yang berhubungan dengan supervisi akademik, hubungan dengan rekan satu kantor juga merupakan salah satu yang menyebabkan guru tidak puas serta pembagian beban kerja yang tidak merata.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 6 dan 8 Juni 2020, menyatakan ketidakpuasan yaitu sebanyak 27% guru yang menyatakan kemudahan dalam kenaikan pangkat sedangkan 73% guru yang menyatakan kesulitan dalam kenaikan jabatan, hanya 30% guru yang puas dengan pengawasan rutin oleh kepala sekolah sedangkan 70% guru tidak puas dengan pengawasan rutin, dan 48 % guru yang puas dengan hubungan rekan kerja satu kantor sedangkan 52 % guru yang tidak puas dengan hubungan rekan kerja satu kantor, serta 44% guru yang puas dengan pembagian beban kerja sedangkan 56% tidak puas dengan pembagian beban kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan tersebut diatas, penulis bermaksud mengadakan penelitian peran kepala sekolah, kepuasan kerja dan iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Ampelgading Kabupaten Pematang Jaya dengan judul “Pengaruh peran kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Ampelgading Kabupaten Pematang Jaya”.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

Beberapa pengertian tentang motivasi kerja telah dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Robbins, Stephen (2015: 127), motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.
- b. Menurut Hamzah B. Uno (2013: 72), motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Menurut Hasibuan Malayu S.P (2016: 218), motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
- d. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011: 104), motivasi kerja adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.
- e. Menurut Harold Koontz, dalam Malayu S.P Hasibuan (2016: 219), motivasi kerja adalah dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang yang dilakukan untuk menggerakkan atau mendorong kemauan bekerja seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan .

Menurut Hasibuan (2017) manfaat dari motivasi kerja adalah sebagai berikut: (1) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; (2) meningkatkan produktivitas kerja karyawan, (3) mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan; (4) meningkatkan kedisiplinan karyawan; (5) mengefektifkan pengadaan karyawan; (6) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; (7) meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan; (8) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; (9) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; dan (10) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian diatas manfaat motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan pegawai ataupun keinginan organisasi.

2. Peran Kepala Sekolah

Menurut Wahyosumidjo (2010: 90), peran kepala sekolah tidak terlepas dari ilmu pendidikan didalam melaksanakan peranan-peranannya sebagaimana diungkapkan oleh Harry Mintzberg yang secara jelas mengungkapkan ada tiga peranan seorang pemimpin, yaitu; interpersonal roles, informational roles dan decisional roles.

Menurut E. Mulyasa (2015: 56), peran kepala sekolah merupakan bagian yang penting dan paling menentukan dalam keberhasilan atau kegagalan pendidikan yang dilakukan oleh guru dan tenaga pendidikan.

Menurut Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2009: 2), peran kepala sekolah sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepala sekolah berperan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan.

Menurut Didin Kurniadi (2013: 295), menyatakan bahwa kepala sekolah mempunyai jabatan dan 2 peran penting dalam melaksanakan proses pendidikan yaitu : kepala sekolah adalah pengelola pendidikan disekolah dan kepala sekolah sebagai pemimpin formal pendidikan disekolah.

Menurut Agustinus Hermino (2014: 143-146), menyatakan bahwa terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu : edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator.

Dari penjelasan para ahli diatas, peran kepala sekolah dapat diuraikan sebagai peranan interpersonal roles, informational roles dan decisional roles yang menentukan dalam keberhasilan atau kegagalan pendidikan dalam menggerakkan dan mempengaruhi orang untuk mengelola pendidikan berdasarkan tujuh peran kepala sekolah yang dianal dengan EMASLIM.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Sinambela (2012: 258), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Menurut Suwatno dan Priansa (2011), kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Menurut Wibowo (2017: 170), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Menurut Edy Sutrisno (2014 : 75), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka.

Hasibuan (2013: 202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. . Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap kepuasan yang tinggi terhadap organisasi tempat bekerja.

Dari beberapa definisi di atas dapat dipahami bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau cara individu merasakan secara emosional terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang perbedaan antara ganjaran yang diterima dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian *expost facto* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui factor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasional. Metode ini mendeskripsikan hubungan antar variable penelitian. Penelitian ini, menjelaskan pengaruh peran kepala sekolah, kepuasan kerja dan iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru..

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah semua guru yang bekerja di SD Negeri Kecamatan Ampelgading Kabupaten Pemalang yang tersebar di 40 sekolah dengan jumlah 347 guru baik yang ber-NIP maupun yang non-NIP. Dan berdasarkan tabel Sugiyono (2009: 127) didapat

ukuran sampel penelitian sebanyak 172 dari populasi sebesar 347 guru. Prosentase sampel adalah $172/347 \times 100\%$. Sedangkan pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *proporsional random sampling*.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Peran Kepala Sekolah (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y) Guru SD Negeri di Kecamatan Ampelgading

Hasil penelitian dengan statistik deskriptif terhadap Peran kepala sekolah (X_1) Guru SD Negeri di Kecamatan Ampelgading melalui penyebaran angket dengan 30 butir item pernyataan dengan 5 alternatif jawaban, diperoleh jumlah skor 21.862, skor rata-rata 127,10 dengan standar deviasi 7,054, jumlah skor maksimum 145, dan jumlah skor minimumnya adalah 114. Hasil ini menunjukkan bahwa Peran Kepala Sekolah Guru SD Negeri di Kecamatan Ampelgading termasuk dalam kategori tinggi, karena skor rata-rata (*mean*) yang diperoleh lebih tinggi dari nilai tengah idealnya ($127,10 > 75$).

Hasil pengelompokan menjadi 5 kategori yaitu (1) sangat baik, (2) baik, (3) cukup, (4) tidak baik dan (5) sangat tidak baik, menunjukkan bahwa Peran kepala sekolah SD Negeri di Kecamatan Ampelgading termasuk dalam kategori cukup baik, karena skor rata-rata (*mean*) berada pada interval antara 126 - 131 pada kategori cukup baik.

Hasil uji dimensi terhadap variabel Peran kepala sekolah (X_1) diperoleh skor *extraction communalities* tertinggi (terkuat) sebesar 0,966 pada dimensi Motivator, dan skor *extraction communalities* terendah (terlemah) sebesar 0,548 pada dimensi Manajer. Hal ini menunjukkan bahwa Peran kepala sekolah SD Negeri di Kecamatan Ampelgading Kabupaten Pematang Jaya, terbesar dipengaruhi oleh dimensi Motivator sebesar 0,966 atau 96,6%, dan terendah dipengaruhi oleh dimensi Manajer sebesar 0,548 atau 54,8%.

Hasil penelitian dengan uji korelasi diperoleh nilai korelasi Peran kepala sekolah (X_1) terhadap Motivasi kerja (Y) sebesar 0,444 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), ini menunjukkan bahwa korelasi antara Peran kepala sekolah (X_1) terhadap Motivasi kerja (Y) termasuk dalam kategori lemah, karena koefisien korelasinya jauh di bawah 1 (satu).

Hasil uji ANOVA di peroleh nilai F hitung sebesar 41.857 lebih besar dari F tabel sebesar 2,658 ($41.857 > 2,658$) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak, artinya H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Peran Kepala Sekolah (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y) diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Peran Kepala Sekolah (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y) Guru SD Negeri di Kecamatan Ampelgading.

Hasil uji regresi diperoleh koefisien regresi b sebesar 0,398 dan konstanta sebesar 2,507, dengan persamaan regresi : $\hat{Y} = a + bX_1$ adalah $\hat{Y} = 2,507 + 0,398 X_1$, ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (Y) dipengaruhi oleh Peran Kepala Sekolah (X_1), semakin baik Peran Kepala Sekolah (X_1), maka semakin baik pula Motivasi Kerja (Y). Demikian sebaliknya jika Peran Kepala Sekolah (X_1) tidak baik, maka Motivasi Kerja (Y) juga akan tidak baik..

Hasil uji R square diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,198, yang berarti ada pengaruh yang signifikan Peran Kepala Sekolah (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y) Guru SD Negeri di Kecamatan Ampelgading dengan koefisien korelasi partial sebesar 0,444 atau koefisien determinasi parsialnya sebesar $(r^2 \times 100\%) = (0,444^2 \times 100\%) = 0,198$ atau 19,8%. Hal ini berarti variabel Peran Kepala Sekolah (X_1) mempengaruhi variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 19,8%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar $100\% - 19,8\% = 80,2\%$ masih dipengaruhi oleh faktor-faktor atau sebab-sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.

Motivasi sangat berguna bagi seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Begitu pun dengan guru sebagai pengemban tugas untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas perlu memiliki motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja akan selalu meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja setiap guru berbeda,

hal ini dapat terlihat dari banyaknya kegiatan yang diikuti baik di sekolah maupun di luar sekolah dan prestasi yang telah dicapainya. Guru yang aktif mencerminkan bahwa guru tersebut memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kualitas diri. Guru yang memiliki prestasi berarti guru tersebut memiliki pandangan bahwa tugasnya tidak hanya mengajar di sekolah tetapi perlu mengembangkan diri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hamzah B. Uno (2013 :71) yang menyatakan motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru besarnya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.

Hasil pada penelitian ini setara dengan hasil penelitian oleh Natajaya (2015) yang juga menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat determinasi yang signifikan antara persepsi guru pada kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru pada SD Gugus V Kecamatan Seririt dengan koefisien korelasi sebesar 0,744 dan kontribusi sebesar 31,68%. Namun kontribusi Pengaruh Peran Kepala sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Ampelgading lebih besar dibandingkan penelitian yang dilakukan Natajaya, (2015). Penelitian yang dilakukan oleh Chandani (2016) mendukung alasan ini, bahwa dalam penelitiannya menghasilkan kontribusi pengaruh langsung yang signifikan dari Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Motivasi Kerja Guru pada SD Negeri Kecamatan Badau Kabupaten Belitung Provinsi Bangka Belitung.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) Guru SD Negeri di Kecamatan Ampelgading

Hasil penelitian dengan statistik deskriptif terhadap Kepuasan Kerja (X_2) Guru SD Negeri di Kecamatan Ampelgading melalui penyebaran angket dengan 30 butir item pernyataan dengan 5 alternatif jawaban, diperoleh jumlah skor 21.955, skor rata-rata 127,65 dengan standar deviasi 7,255, jumlah skor maksimum 147 dan jumlah skor minimumnya adalah 116. Hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X_2) Guru SD Negeri di Kecamatan Ampelgading adalah termasuk dalam kategori tinggi, karena skor rata-rata (*mean*) yang diperoleh lebih tinggi dari nilai tengah idealnya ($127,65 > 75$).

Hasil pengelompokan menjadi 5 kategori yaitu (1) sangat baik, (2) baik, (3) cukup, (4) tidak baik dan (5) sangat tidak baik, menunjukkan bahwa Kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ampelgading termasuk dalam kategori baik, karena skor rata-rata (*mean*) berada pada interval antara 122 – 127 pada kategori tidak baik..

Hasil uji dimensi terhadap variabel Kepuasan kerja (X_2) diperoleh skor *extraction communalities* tertinggi (terkuat) sebesar 0,628 pada dimensi Supervisi/ Pengawasan, dan skor *extraction communalities* terendah (terlemah) sebesar 0,365 pada dimensi Pembagian Beban Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Peran kepala sekolah SD Negeri di Kecamatan Ampelgading Kabupaten Pematang, terbesar dipengaruhi oleh dimensi Supervisi/ Pengawasan sebesar 0,628 atau 62,8%, dan terendah dipengaruhi oleh dimensi Pembagian Beban Kerja sebesar 0,365 atau 36,5%.

Hasil penelitian dengan uji korelasi diperoleh nilai korelasi Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,577 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), ini dijelaskan bahwa korelasi antara Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) termasuk dalam kategori sedang, karena koefisien korelasinya jauh di bawah 1 (satu).

Hasil uji ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 84,813 lebih besar dari F tabel sebesar 2,658 ($84,813 > 2,658$) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak, artinya H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) Guru SD Negeri di Kecamatan Ampelgading.

Hasil uji regresi diperoleh koefisien regresi b sebesar 0,500 dengan konstanta sebesar 2,065, dengan persamaan regresi : $\hat{Y} = a + bX_2$ adalah $\hat{Y} = 2,065 + 0,500 X_2$, ini menunjukkan bahwa

Motivasi kerja (Y) dipengaruhi oleh Kepuasan kerja (X_2). Semakin baik Kepuasan kerja (X_2), maka semakin baik pula Motivasi kerja (Y). Demikian sebaliknya jika Kepuasan kerja (X_2) tidak baik, maka Motivasi kerja (Y) juga akan tidak baik

Hasil uji R square diperoleh nilai *R square* sebesar 0,333, yang berarti ada pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) Guru SD Negeri di Kecamatan Ampelgading dengan koefisien korelasi partial sebesar 0,577 atau koefisien determinasi parsialnya sebesar $(r^2 \times 100\%) = (0,577^2 \times 100\%) = 0,333$ atau 33,3%. Hal ini berarti variabel Kepuasan Kerja (X_2) mempengaruhi variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 33,3%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar $100\% - 33,3\% = 66,7\%$ masih dipengaruhi oleh faktor-faktor atau sebab-sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja guru dimana jika guru memiliki kepuasan kerja tinggi juga diikuti dengan aspek motivasi yang tinggi atau ketika guru merasakan tingkat kepuasan rendah begitu seterusnya. Artinya, bahwa guru yang telah sampai pada kepuasan kerja yang tinggi akan turut mendorong motivasi kerja guru pada level maksimal. Dimensi nilai-nilai kepuasan kerja selayaknya menjadi perhatian dan dapat diciptakan secara harmonis oleh sekolah terhadap guru. Hal ini memberikan aspek kenyamanan dan tanggung jawab kerja guru terhadap tugas-tugasnya. Juga akan mampu menumbuhkan motivasi kerja positif bagi guru. Dengan kata lain, untuk dapat menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dalam sebuah sekolah haruslah terlebih dahulu mampu diciptakan aspek-aspek kepuasan kerja terlebih dahulu untuk semua guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2013: 202), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap kepuasan yang tinggi terhadap organisasi tempat bekerja. Kepuasan kerja adalah perasaan atau cara individu merasakan secara emosional terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang perbedaan antara ganjaran yang diterima dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Penelitian ini setara dengan hasil penelitian Rihendra (2016), yang juga menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat terdapat Determinasi Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SD N di Kecamatan Kuta dengan determinasi sebesar 46,8 % dan kontribusi efektif sebesar 22,9 %. Namun kontribusi Pengaruh Peran Kepala sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Ampelgading lebih besar dibandingkan Kontribusi Determinasi Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Kuta.

3. Pengaruh Peran Kepala Sekolah (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja (Y) Guru SD Negeri di Kecamatan Ampelgading

Hasil penelitian dengan statistik deskriptif terhadap Motivasi kerja (Y) guru SD Negeri di Kecamatan Ampelgading melalui penyebaran angket dengan 30 butir item pernyataan dengan 5 alternatif jawaban, diperoleh jumlah skor 21.634, skor rata-rata 125,78 dengan standar deviasi 6,282, jumlah skor maksimum 147 dan jumlah skor minimumnya adalah 116. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ampelgading Kabupaten Pemalang termasuk dalam kategori baik, karena skor rata-rata (*mean*) yang diperoleh lebih tinggi dari nilai tengah idealnya ($125,78 > 75$).

Hasil pengelompokan menjadi 5 kategori yaitu (1) sangat baik, (2) baik, (3) cukup, (4) tidak baik dan (5) sangat tidak baik, menunjukkan bahwa Motivasi kerja SD Negeri di Kecamatan Ampelgading Kabupaten Pemalang termasuk dalam kategori tidak baik, karena skor rata-rata (*mean*) berada pada interval antara 122 - 127 pada kategori tidak baik.

Hasil uji dimensi terhadap variabel Motivasi kerja (Y) diperoleh skor *extraction communalities* tertinggi (terkuat) sebesar 0,618 pada dimensi Tanggung jawab, dan skor *extraction communalities* terendah (terlemah) sebesar 0,422 pada dimensi Pengembangan diri. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa Motivasi Kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ampelgading Kabupaten

Pemalang, terbesar dipengaruhi oleh dimensi Tanggung jawab sebesar 0,618 atau 61,8%, dan terendah dipengaruhi oleh dimensi Pengembangan diri sebesar 0,422 atau 42,2%

Hasil uji korelasi diperoleh nilai korelasi Peran Kepala Sekolah (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,444 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), nilai korelasi Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,558 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), ini dijelaskan bahwa korelasi antara Peran Kepala Sekolah (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja (Y) termasuk dalam kategori sedang, karena koefisien korelasi variabel Peran Kepala Sekolah (X_1), dan variabel Kepuasan Kerja (X_2) jauh di bawah 1 (satu).

Hasil uji ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 64,610 lebih besar dari F tabel sebesar 2,658 ($64,610 > 2,658$) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak, artinya H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Peran Kepala Sekolah (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y) diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Peran Kepala Sekolah (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y) Guru SD Negeri di Kecamatan Ampelgading.

Hasil uji regresi diperoleh koefisien regresi bX_1 sebesar 0,376, koefisien regresi bX_2 sebesar 0,144, dan koefisien regresi bX_3 sebesar 0,142, dengan konstanta sebesar 46,231. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan antara variabel Peran Kepala Sekolah (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama dengan variabel Motivasi Kerja (Y) tersebut dalam persamaan regresi : $\hat{Y} = a + bX_1 + bX_2$ adalah $\hat{Y} = 46,231 + 0,376 X_1 + 0,144 X_2$. Persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa jika Peran Kepala Sekolah (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2) nilainya konstan (0), maka Motivasi Kerja (Y) nilainya sebesar 46,231, dan setiap peningkatan Peran Kepala Sekolah (X_1) sebesar 1%, maka variabel Motivasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,376 atau 37,6%, setiap peningkatan Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 1%, maka variabel Motivasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,144 atau 14,4%.

Hasil uji R square diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,582, yang berarti ada pengaruh yang signifikan Peran Kepala Sekolah (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja (Y) Guru SD Negeri di Kecamatan Ampelgading dengan koefisien korelasi simultan sebesar 0,592 atau koefisien determinasi simultan sebesar $(r^2 \times 100\%) = (0,592^2 \times 100\%) = 0,582$ atau 58,2%. Hal ini berarti variabel Peran Kepala Sekolah (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 58,2%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar $100\% - 58,2\% = 42,8\%$ masih dipengaruhi oleh faktor-faktor atau sebab-sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang guru agar mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan pendidikan 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. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Wahyudi (2012 :11) yang menjelaskan bahwa, "para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi yang positif akan menumbuhkan semangat guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya". Pemberian motivasi yang positif dari luar baik dari lembaga maupun dari kepala sekolah dapat meningkatkan semangat kerja bagi guru, dan pendapat E. Mulyasa (2015: 56), yang menyatakan peran kepala sekolah merupakan bagian yang penting dan paling menentukan dalam keberhasilan atau kegagalan pendidikan yang dilakukan oleh guru dan tenaga pendidikan. Selain itu motivasi kerja tidak akan tumbuh jika tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dimana jika seorang guru memiliki kepuasan kerja tinggi maka akan diikuti dengan aspek motivasi yang tinggi begitu juga sebaliknya.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peran Kepala Sekolah berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien yang dihasilkan bernilai positif, artinya bahwa semakin tinggi Peran Kepala Sekolah, maka cenderung meningkatkan motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ampelgading Kabupaten Pematang Jaya.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien yang dihasilkan bernilai positif, artinya bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja, maka cenderung meningkatkan motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ampelgading Kabupaten Pematang Jaya.
3. Peran Kepala Sekolah, dan Kepuasan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ampelgading Kabupaten Pematang Jaya.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian, maka peneliti ingin memberi beberapa saran guna meningkatkan mutu SD Negeri di Kecamatan Ampelgading Kabupaten Pematang Jaya, saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Guru
 - a. Mampu menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dengan sungguh-sungguh bekerja dengan mengedepankan kemampuan diri untuk unggul dalam prestasi.
 - b. Membantu kepala sekolah mengatur suasana kerja yang nyaman dan kondusif.
 - c. Menciptakan suasana yang hangat antar rekan guru agar timbul rasa saling mendukung.
 - d. Menjalin komunikasi yang hangat antar warga sekolah sehingga tercipta komunikasi yang hangat.
2. Kepala Sekolah
 - a. Memberikan motivasi kepada semua guru baik pada proses belajar mengajar maupun administrasi pembelajaran agar tercapai tujuan belajar yang lebih baik.
 - b. Hendaknya mampu mengatur suasana kerja yang nyaman dengan menerapkan manajemen yang terbuka, dinamis, tidak terlalu formal, dan peraturan yang fleksibel agar tercipta suasana kerja yang kondusif.
 - c. Hendaknya menciptakan suasana yang hangat antara kepala sekolah, guru serta tenaga pendidikan yang lain sehingga menimbulkan rasa saling mendukung antar rekan kerja.
3. Dinas Pendidikan
 - a. Memfasilitasi pihak sekolah dalam melakukan pelatihan pengembangan diri seperti simposium, diklat, bintek, seminar baik tentang pembuatan PTK, karya ilmiah, diktat dan modul karena dimensi motivasi kerja pada indikator unggul merupakan terlemah di sekolah.
 - b. Memberi dukungan kepada kepala sekolah selaku pemimpin agar dapat berlaku bijak, melalui manajemen yang terbuka, dinamis, tidak terlalu formal, peraturan yang fleksibel di dimensi peran kepala sekolah pada indikator mampu mengatur suasana kerja merupakan terlemah di sekolah.
 - c. Membantu pihak sekolah menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga tidak terjadi ketidakpuasan guru di dimensi kepuasan kerja pada indikator dukungan rekan kerja merupakan terlemah di guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Stephen, Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*, Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- B. Uno Hamzah. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Edy Sutrisno.Msi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan ke 4, Jakarta* : Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* :Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi,. PT.Bumi Aksara Jakarta. Indriyani, Azazah. (hal 162)
- Hermiono, Agustinus. 2014. *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*, Yogyakarta. Penerbit Pustaka Pelajar
- Kurniadi, Didin. 2013. *Manajemen pendidikan konsep dan prinsip pengelolaan pendidikan*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Mulyasa. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, strategi dan Implementasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2015. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Natajaya, 2015. Determinasi Persepsi Guru Pada Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SD Gugus V Kecamatan Seririt”. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 6 (1) :
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. Judge. 2013. *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasinya)*. Alfabeta: Bandung.
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*Terj: Ratna Saraswati Dan Febriella Sirait Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat
- Rihendra 2016 “Determinasi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SD N di Kecamatan Kuta.” *Jurnal Administrasi Pendidikan* 4 (1) :
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Tepri Pengukuran dan Implikasi Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwatno & Priansa, D. J. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono & Agus Susanto. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* . Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyudi, imam. 2012. *Mengejar Profesionalisme guru, strategi praktis mewujudkan citra guru*. Jakarta:Prestasi Pustaka Raya
- Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahan)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja Cetakan Keduabelas*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Williams, B. K., dan Sawyer, S. C.