

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA DAN SARANA PRASARANA PEMBELAJARAN TERHADAP KINERJA GURU

Iskandar¹, Titik Haryati², Rosalina Ginting³

¹SMP Negeri Kab. Demak

^{2,3}Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas PGRI Semarang

Email: iskandarspd819@gmail.com

Abstrak

Permasalahan dalam penulisan ini adalah (1) apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru, (2) apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, (3) apakah ada pengaruh sarana prasarana pembelajaran terhadap kinerja guru. (4) apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja dan sarana prasarana pembelajaran terhadap kinerja guru. Tujuan dari penulisan ini adalah (1) untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru, (2) untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, (3) untuk mengetahui besarnya pengaruh sarana prasarana pembelajaran terhadap kinerja guru, (4) untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja dan sarana prasarana pembelajaran terhadap kinerja guru. Populasi dalam penulisan ini adalah guru SMP Negeri di Sub Rayon 03 kabupaten Demak yang berjumlah 242 orang, diperoleh sampel sebanyak 135 orang dengan menggunakan teknik proporsional random sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji persyaratan dan uji hipotesis yang meliputi analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi ganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja dan sarana prasarana pembelajaran terhadap kinerja guru. Untuk menganalisis data menggunakan fasilitas program SPSS for Windows Release 15. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 44,2 % dengan kontribusi tertinggi pada dimensi komunikasi inspirasi sebesar 50,8 % dan terendah dimensi stimulasi intelektual sebesar 13,5 %. (2) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 70,4 % dengan kontribusi tertinggi pada dimensi Intrinsik sebesar 74,9 % dan terendah dimensi ekstrinsik sebesar 35,3 %. (3) terdapat pengaruh sarana prasarana pembelajaran terhadap kinerja guru sebesar 61,4 % dengan kontribusi tertinggi pada dimensi kuantitas sarpras sebesar 67,9 % dan terendah dimensi kualitas sarpras sebesar 62,1 %. (4) terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja dan sarana prasarana pembelajaran terhadap kinerja guru sebesar 73,5 % dengan kontribusi tertinggi pada variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebesar 55,9 % dan terendah variabel motivasi kerja sebesar 19,2 %. dengan demikian maka ada pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja dan sarana prasarana pembelajaran terhadap kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 03 di Kabupaten Demak.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Sarana Prasarana Pembelajaran dan Kinerja Guru

Abstract

The problems in this paper are (1) whether there is an effect of the transformational leadership of the school principal on teacher performance, (2) whether there is an effect of work motivation on teacher performance, (3) whether there is an influence of learning infrastructure on teacher performance. (4) is there any influence of the principal's transformational leadership, work motivation and learning infrastructure on teacher performance. The purpose of this paper is (1) to determine the magnitude of the effect of transformational leadership of school principals on teacher performance, (2) to determine the magnitude of the influence of work motivation on teacher performance, (3) to determine the magnitude of the influence of learning infrastructure on teacher performance, (4) to determine the influence of the principal's transformational leadership, work motivation and learning infrastructure on teacher performance. The population in this paper is teachers at State Middle Schools in Sub Rayon 03, Demak district, totaling 242 people. A sample of 135 people was obtained using a proportional random sampling technique. The data collection method used is the questionnaire method. The analysis used was descriptive analysis, requirements test and hypothesis testing which included simple linear regression analysis and multiple regression analysis to determine the effect of school principals' transformational leadership, work motivation and learning infrastructure on teacher performance. To analyze the data using the SPSS program for Windows Release 15. The results showed that: (1) there was an effect of the principal's transformational leadership on teacher performance by 44.2% with the highest contribution to the learning planning dimension of 50.8% and the lowest to the assessment and evaluation dimension of 13.5%. (2) there is an influence of work motivation on teacher performance of 70.4% with the highest contribution to the intrinsic dimension of 74.9% and the lowest to the extrinsic dimension of 35.3%. (3) there is an effect of learning infrastructure on teacher performance by 61.4% with the highest contribution to the quantity dimension of infrastructure facilities of 67.9% and the lowest to the quality dimension of infrastructure facilities of 62.1%. (4) there is an effect of the principal's transformational leadership, work motivation and learning infrastructure on teacher performance by 73.5% with the highest contribution to the school principal's transformational leadership variable of 55.9% and the lowest work motivation variable of 19.2%. thus, there is an influence of the principal's transformational leadership, work motivation and learning infrastructure on the performance of State Middle School teachers in Sub Rayon 03 in Demak Regency.

Keywords: *Transformational Leadership, Work Motivation and Utilization of Infrastructure and Teacher Performance*

A. PENDAHULUAN

Guru dalam proses pendidikan merupakan salah satu komponen yang paling penting, selain komponen lainnya seperti tujuan, kurikulum, metode, sarana prasarana, lingkungan dan evaluasi. Dianggap sebagai komponen penting karena gurulah yang mampu memahami mendalami, melaksanakan dan akhirnya mencapai tujuan pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dituntut harus baik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.

Kinerja guru adalah hasil implementasi dan praktek kerja yang merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang ditampilkan atau dilakukan oleh seorang guru (Prawirosentono, 2014: 2). Menurut Mulyasa (2017: 23) kinerja guru dapat diukur melalui indikator (1) melaksanakan proses Pembelajaran, (2) membimbing kelas, (3) melakukan

pengembangan diri, (4) melaksanakan publikasi ilmiah, (5) orientasi pelayanan, (6) integritas, (7) komitmen, (8) disiplin, dan (9) kerjasama.

Mulyono (2011: 34) menjelaskan bahwa kinerja guru yang baik adalah mampu melaksanakan proses kerjanya yang terdiri dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi dan tindak lanjut pembelajaran. Arti dari kalimat diatas adalah pada saat guru dapat melaksanakan tugasnya dalam tahapan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi, maka sejatinya dia telah melaksanakan kerjanya dengan baik.

Tetapi kenyataan dilapangan masih banyak ditemukan guru yang bekerja hanya menjalankan rutinitas pekerjaan saja, hal ini tidak sesuai dengan indikator kinerja guru. Guru sekedar menjalankan kewajiban tanpa inovasi dari waktu ke waktu tanpa ada keinginan atau motivasi untuk berprestasi. Jika ada sesuatu kebijakan yang menuntut perubahan dari guru sering dirasa sebagai hal yang membebani. Kondisi kinerja guru-guru di Sub Rayon 03 Kabupaten Demak secara umum menunjukkan keadaan yang tidak berbeda.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Sub Rayon 03 sebagian berada di lingkungan kota Kabupaten Demak yaitu SMP 2 Kabupaten Demak, SMP 4 Kabupaten Demak, SMP 5 Kabupaten Demak dan sebagian besar yang lain berada di pinggiran kota Kabupaten Demak, Kecamatan Bonang, Kecamatan Wedung, Kecamatan Wonosalam. Dengan kondisi geografis seperti ini, semua SMP Negeri di Sub Rayon 03 Kabupaten Demak merupakan lembaga pendidikan yang mapan dilihat dari jumlah siswa. Namun demikian kinerja guru secara umum belum menunjukkan kriteria yang memenuhi syarat.

Guru adalah tenaga profesional yang berperan penting dalam terwujud nya visi dan misi pada satuan pendidikan tempat melaksanakan tugas. Kualitas guru merupakan syarat utama yang harus diperhatikan dalam mencapai tujuan pendidikan. Peranan guru diantaranya sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan belajar, perencana pembelajaran, motivator, dan evaluator. Semua Kelemahan mutu dari komponen-komponen pendidikan berujung pada rendahnya mutu lulusan (Sukmadinata, Jamiat, dan Ahman, 2016:8).

Pada studi awal ditemukan beberapa masalah berkenaan dengan rendahnya Kinerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 03 Kabupaten Demak, diantaranya : 1) pembuatan perencanaan mengajar yang tidak tepat waktu, 2) pembuatan perencanaan mengajar yang hanya menyalin dari tahun sebelumnya, dan 3) kegiatan mengajar yang tidak sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Adanya permasalahan tersebut berdampak pada peningkatan kinerja guru ini kurang maksimal.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 pasal 15 ayat 2, Penilaian Kinerja Guru (PKG) termasuk kategori baik. PKG menunjukkan nilai yang baik namun masih menunjukkan hasil pencapaian ujian nasional tahun 2018/2019 yang belum maksimal.

Sehubungan dengan kompleksnya permasalahan kinerja guru, kepala sekolah berperan penting dalam menyelesaikan permasalahan tersebut. Kepala sekolah sebagai top manajer memiliki gaya dalam memimpin. Gaya kepemimpinan yang diharapkan yaitu gaya kepemimpinan yang senantiasa menekankan pada kerjasama atau pelibatan para guru dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi sekolah. Selain itu kepemimpinan yang baik selalu memberi penekanan pada pernyataan visi dan misi secara jelas, penggunaan

komunikasi secara efektif, pemberian rangsangan intelektual, dan perhatian pada permasalahan individu stakeholders sekolah.

Salah satu gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan gaya kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah yang memfokuskan pada peningkatan proses pembelajaran Hidayat (2017: 95). Menurut Danim (2019: 53) gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat diukur melalui indikator : a) karismatik; b) inspiratif ; c) agen perubahan; d) memiliki rangsangan intelektual; e) pertimbangan individu.

Kepemimpinan kepala sekolah yang bagus akan dapat mendorong peningkatan pelaksanaan kinerja guru (Zahroni, 2010: 33). Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki kewenangan untuk menciptakan suasana kerja dengan aturan dan kebijakan, oleh karena itu kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru (Anwar, 2011: 85). Seorang kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional akan memiliki keyakinan diri yang kuat, komitmen yang tinggi, visi yang jelas, tekun, pekerja keras dan militan, konsisten, mampu menunjukkan ide-ide penting, besar, dan agung, serta mampu menularkannya pada guru di satuan pendidikan yang dipimpinnya. Kepala sekolah selalu mendemonstrasikan komitmennya terhadap satuan pendidikan yang dipimpinnya dan mencoba terus menerus menggugah spirit guru-guru melalui penumbuhan antusias dan optimisme dengan menginspirasi perilakunya yang dapat memotivasi kinerja guru. Kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional selalu memperhatikan masukan-masukan guru-guru sebagai bahan pengambilan keputusan, dan memperhatikan kebutuhan guru terkait pengembangan karier mereka.

Selain faktor kepemimpinan kepala sekolah, Salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah motivasi kerja dari seorang guru itu sendiri. Motivasi kerja dari seorang guru dapat mewarnai kinerja guru atau gurunya. Motivasi merupakan proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seorang guru dalam usaha mencapai sasaran atau tujuan yang diharapkan. Dengan demikian motivasi kerja merupakan kekuatan batin yang mendorong individu untuk mencapai tujuannya. Dengan demikian motivasi seorang guru memiliki peranan yang sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik kearah kedewasaan, kematangan, dan kemandirian dalam proses belajar atau pendidikan dalam hidupnya, sehingga guru sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan.

Motivasi kerja adalah rangsangan atau dorongan yang ada pada diri baik berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan kerja guna memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan yang diharapkan (Hamali, 2018: 133). Menurut Uno (2011: 72) motivasi kerja dapat diukur melalui indikator (1) tanggungjawab, (2) kemajuan capaian, (3) pekerjaan itu sendiri, (4) pengakuan aktualisasi diri, (5) administrasi dan kebijakan, (6) gaji, dan (7) hubungan antar pribadi.

Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi merasa nyaman dan bergairah dalam kerjanya. Seorang guru bila memiliki motivasi kerja tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi, demikian pula sebaliknya (Majidah, 2020). Motivasi kerja sebagai daya dorong yang kuat pada diri seseorang, baik itu pemimpin atau manajer maupun staf atau guru untuk bertindak atau melakukan sesuatu guna pemenuhan berbagai kebutuhan, mulai

kebutuhan yang paling mendasar sampai kebutuhan yang paling tinggi. Motivasi adalah daya penggerak untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan (Wijaya dan Purnomolastu, 2015: 112). Ini artinya bahwa guru yang memiliki motivasi kuat akan secara langsung mendorong terjadinya kinerja yang kuat pula, demikian sebaliknya motivasi rendah akan menurunkan kinerja guru.

Sebagai pengamatan awal yang dilakukan penulis selain faktor motivasi kerja tersebut di atas, kinerja guru juga dipengaruhi oleh sarana dan prasarana yang ada di sekolah yang menunjang tercapainya tujuan pendidikan yang bermutu efektif dan efisien. Sarana prasarana pendidikan sebagai salah satu penunjang keberhasilan pendidikan, seringkali menjadi kendala dalam proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kendala-kendala yang dihadapi antara lain adalah adanya penyediaan sarana yang belum memadai.

Sarana dan prasarana pembelajaran adalah fasilitas dasar dan perlengkapan pembelajaran yang dapat dipindah-pindah untuk menjalankan fungsi sekolah dalam proses belajar mengajar, baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak agar pencapaian tujuan pendidikan berjalan lancar, efektif dan efisien (Arikunto, 2013: 273). Menurut Nahdi (2018: 15) sarana dan prasarana pendidikan yang baik dapat diukur melalui indikator: 1) Kualitas yaitu bagaimana kondisi sarana prasarana pembelajaran yang ada, seharusnya dalam kondisi yang baik dan siap digunakan, untuk itu harus diadakan perawatan atau pengecekan secara berkala dan diklasifikasi berdasarkan kondisi terkini apa perlu pembenahan atau langsung diganti. 2) Kuantitas yaitu bagaimana jumlah sarana dan prasarana yang tersedia apakah sudah sesuai dengan jumlah pengguna atau user. Ratio antara jumlah sarana prasarana yang ada atau ukuran ruang dengan jumlah pengguna apakah sudah ideal.

Sarana dan prasarana pembelajaran sangatlah diperlukan dalam menunjang keberhasilan proses pembelajaran, memilih dan menentukan sarana dan prasarana pembelajaran dalam rangka mendorong keinginan merupakan tugas guru, sehingga dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai sesuai dengan standart sarana dan prasarana pembelajaran kemungkinan dapat meningkatkan prestasi belajar siswa. Kinerja guru menjadi berjalan lancar karena didukung dengan keberadaan sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai.

Permasalahan sarana dan prasarana pembelajaran sangat penting untuk ditangani lebih serius, karena sangat berpengaruh dalam kelancaran proses belajar mengajar, karena disamping menjadi lebih nyaman, juga sekaligus menjadi media pembelajaran dengan peralatan yang harus disesuaikan termasuk penyediaan fasilitas yang mutlak harus dipenuhi, yang tentunya kesemuanya itu harus sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan ilmu dan pengetahuan. Seringkali dalam pemenuhan sarana prasarana pembelajaran ditentukan oleh pihak sekolah bersama komite sekolah berdasar pada keinginan dan kebutuhan sekolah masing-masing. Secara umum yang dimaksud dengan sarana dan prasarana pembelajaran adalah seperangkat alat atau tempat yang digunakan untuk suatu kegiatan sehingga tujuan dari kegiatan itu dapat tercapai.

Sarana prasarana pembelajaran sebagai salah satu penunjang keberhasilan pendidikan, yang mengacu pada standar sarana dan prasarana yang dikembangkan oleh BSNP dan ditetapkan dengan peraturan menteri, seringkali menjadi kendala dalam proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah, (Djamarah, 2017: 85). Kendala-kendala yang

dihadapi antara lain adalah adanya penyediaan sarana yang belum memadai, dan pemanfaatan sarana prasarana yang ada belum optimal. Pada kenyataannya setiap SMP Negeri yang ada di Sub Rayon 03 Kabupaten Demak sudah memiliki sarana prasarana seperti laboratorium dan perpustakaan sebagai sarana prasarana yang merupakan jantungnya sekolah dalam melukukan proses belajar mengajar namun kenyataan saran prasarana pembelajaran yang ada di sekolah belum dikelola dengan baik.

Tujuan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan sarana prasarana pembelajaran secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 03 Kabupaten Demak.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena datanya berbentuk angka-angka yang diperoleh dari hasil penulisan. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara *random sampling*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015: 14). Jenis penulisan ini adalah korelasional *causal effect*. korelasional *causal effect* merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel.

Menurut (Azwar, 2010: 65) penulisan korelasional bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015: 117). Adapun sebagai populasi penulisan ini adalah semua guru Negeri SMP Negeri di Sub Rayon 03 di Kabupaten Demak sejumlah 242 orang, sampel sejumlah 135 orang menggunakan rumus *Isaac* dan *Micahael*.

Selain sampel berasal dari guru juga ditambah sampel berasal dari kepala sekolah sebanyak 11 untuk mengisi angket pada variabel kinerja guru. Sampel yang digunakan dalam penulisan ini berjumlah 135 guru. Dalam menentukan ukuran sampling digunakan rumus yang dikembangkan *Isaac* dan *Micahael* yaitu :

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q} \text{ Sugiyono (2015: 126)}$$

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2015: 118). Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penulisan, terdapat berbagai teknik sampling. Penulisan ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, karena pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi. Cara ini dilakukan karena anggota populasi dianggap homogen.

Teknik Analisis Data

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji liliefors karena

data yang diperoleh adalah data tunggal atau belum dikelompokkan pada tabel distribusi frekuensi dan dapat digunakan jika $n < 30$ dan $n > 30$ Sudjana (2005: 467- 468). Langkah-langkah uji normalitas sebagai berikut :

- 1) Pengamatan x_1, x_2, \dots, x_n dijadikan bilangan baku z_1, z_2, \dots, z_n dengan menggunakan rumus $z_i = \frac{x_i - \bar{x}}{s}$ dengan $\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$ dan $s = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n-1}}$ (\bar{x} dan s masing-masing merupakan rata-rata dan simpangan baku sampel).
- 2) Untuk tiap bilangan baku ini dan menggunakan daftar distribusi normal baku, kemudian dihitung peluang $F(z_i) = P(z \leq z_i)$.
- 3) Selanjutnya dihitung proporsi z_1, z_2, \dots, z_n yang lebih kecil atau sama dengan z_i . Jika proporsi ini dinyatakan oleh $S(z_i)$, maka $S(z_i) = \frac{\text{banyak } z_1, z_2, \dots, z_n \text{ yang } \leq z_i}{n}$.
- 4) Hitung selisih $F(z_i) - S(z_i)$ kemudian tentukan harga mutlaknya.
- 5) Ambil harga yang paling besar diantara harga-harga mutlak selisih tersebut. Sebutlah harga terbesar ini L_o .

Untuk menerima atau menolak hipotesis nol, kita dibandingkan L_o dengan nilai kritis L yang diambil dari daftar uji Liliefors (L_t) untuk taraf nyata α yang dipilih. Jika $L_o > L_t$, kriterianya adalah: tolak hipotesis nol bahwa populasi berdistribusi normal jika L_o yang diperoleh dari data pengamatan melebihi L dari daftar. Dalam hal lainnya hipotesis nol diterima Sudjana (2015: 466-467).

2) Uji Homogenitas

Uji homogenitas yang digunakan dalam penulisan ini adalah uji homogenitas varians karna untuk membandingkan dua buah variabel bebas. Rumus uji statistik yang digunakan adalah:

$$\chi^2 = (n-1) \sum db. \log S_i^2$$

Dimana:

- S_i^2 = Varians tiap kelompok data
- db_i = $n-1$ = Derajat kebebasan tiap kelompok
- B = Nilai Barlett = $(\log S_{gab}^2) (\sum db_i)$
- S_{gab}^2 = Varians gabungan = $S^2 = \frac{\sum db. S_i^2}{\sum db}$

3) Uji Linear

Regresi linier jika hubungan antara variabel bebas terhadap variabel tak bebas berbentuk linier. adapun macamnya adalah:

- Regresi linier sederhana
- Regresi linier berganda

Analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi ganda karena menganalisis nilai variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X) dua atau lebih. Persamaan regresi ganda dirumuskan sebagai berikut:

- Dua variabel bebas : $\bar{y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$
- Tiga variabel bebas : $\bar{y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3$
- n variabel bebas : $\bar{y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_n x_n$

4) Uji Hipotesis

Untuk mengetahui hubungan variabel bebas dan variabel terikat menggunakan uji korelasi. Dalam penulisan ini dilakukan uji korelasi sederhana dan korelasi ganda. Setelah itu dicari koefisien Determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penulisan ini karena ada dua variabel bebas dan satu variabel terikat, untuk menguji hubungan dari variabel-variabel tersebut dengan uji *korelasi product moment* (Pearson), dengan jenis korelasi tunggal dan ganda.

Rumus korelasi tunggal:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Rumus korelasi ganda:

$$r_{xy.12} = \sqrt{\frac{(r_{1,y})^2 + (r_{2,y})^2 - 2(r_{1,y})(r_{2,y})(r_{1,2})}{1 - (r_{1,2})^2}}$$

- $R_{y.12}$ = Korelasi X_1 dan X_2 dengan Y
- $r_{1,y}$ = Korelasi antara X_1 dengan Y

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan transformasional merupakan aspek penting yang sangat menentukan berhasil tidaknya suatu sekolah, yakni menyangkut perilaku seorang pemimpin (kepala sekolah) dalam rangka mempengaruhi para guru (kinerja guru), sehingga dapat mewujudkan tujuan sekolah. Menurut Keith David yang dikutip oleh Tjutju (2018) bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan rasa bersemangat demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Hal ini berarti pemimpin adalah seseorang yang dengan cara apapun mampu mempengaruhi orang lain untuk berbuat sesuatu sesuai dengan kehendak orang itu sehingga tujuan yang telah ditentukan tercapai. Hal ini juga sependapat apa yang diungkapkan oleh Ordway Tead dalam buku *The Art of Leadership* yang dikutip oleh Kartini (2010: 57) yakni, “bahwa pengaruh dari kepemimpinan transformasional sangat kuat terhadap kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hasil penulisan ini menunjukkan bahwa terbukti ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 03 Kabupaten Demak. Koefisien yang dihasilkan bernilai positif yang artinya semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka cenderung dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan kekuatan korelasi sebesar 0,559. Kontribusi yang dihasilkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mempengaruhi kinerja guru sebesar 55,9%.

Pada hasil uji dimensi variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah diketahui bahwa skor tertinggi (terkuat) sebesar 0,743 pada dimensi komunikasi inspirasi dan terkecil (terlemah) sebesar 0,641 pada dimensi stimulasi intelektual. Pada dimensi kepemimpinan transformasional kepala sekolah mempunyai indikator: a) Pengaruh Individu b) Komunikasi Inspirasi c) Stimulasi intelektual d) Kesadaran Personal. Lemahnya stimulasi intelektual menyebabkan kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 03 Kabupaten Demak

kurang maksimal sesuai dengan pendapat Danim (2019: 62) menegaskan bahwa yang dimaksud kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah pimpinan yang mampu membangun perubahan dalam tubuh organisasi sekolah sesuai dengan nilai – nilai yang ditetapkan dengan memberdayakan seluruh komunitas sekolah melalui komunikasi yang terarah, agar pengikut dapat bekerja dengan energik dan terfokus, sehingga pengajaran dan pembelajaran menjadi bersifat transformatif.

Hasil penulisan ini selaras dengan Muhammad (2015) bahwa terdapat pengaruh yang berarti antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 16,2%; Terdapat pengaruh yang berarti antara budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 7,6%; Terdapat pengaruh yang berarti antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 4,6%; dan Terdapat pengaruh yang berarti antara motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 10,2%.

Motivasi kerja adalah rangsangan atau dorongan yang ada pada diri baik berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan kerja guna memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Dharma (2015:16) menjelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yang salah satunya adalah motivasi kerja. ini artinya bahwa tinggi rendahnya kinerja guru dalam mengajar sangat erat dipengaruhi oleh situasi motivasinya pada saat itu. Demikian halnya Suparlan (2015) motivasi baik ekstren maupun intern menjadi bagian dari cara untuk terus meningkatkan kinerja guru baik pada tahap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Demikian halnya dengan jurnal Sedarmayanti (2018) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru di gugus satu desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. Motivasi memiliki pengaruh positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin ditingkatkan motivasi guru maka akan meningkatkan kinerja guru. Besarnya pengaruh total motivasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 74.10%. Mc. Clelland (Mangkunegara 2013:97) mengemukakan adanya tiga kebutuhan manusia, adapun kebutuhan manusia akan motivasi salah satunya adalah need for achievement, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk memecahkan masalah. Seorang guru yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi dia akan membangkitkan motivasi kerja yang pada akhirnya akan meningkat pula kinerjanya dalam proses pembelajaran. Hasil penulisan ini menunjukkan bahwa terbukti ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 03 Kabupaten Demak. Koefisien yang dihasilkan bernilai positif yang artinya semakin baik motivasi kerja guru maka cenderung dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan kekuatan korelasi sebesar 0,192. Kontribusi yang dihasilkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mempengaruhi kinerja guru sebesar 19,2%.

Pada hasil uji dimensi variabel motivasi kerja guru diketahui bahwa skor tertinggi (terkuat) sebesar 0,749 pada dimensi intrinsik dan terkecil (terlemah) sebesar 0,353 pada dimensi ekstrinsik. Pada variabel motivasi kerja guru ditemukan dimensi terlemah dalam penulisan ini yaitu dimensi tanggung jawab dimana indikator yang ada didalamnya adalah a) tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, b) melaksanakan tugas dengan target yang jelas, c) memiliki tuntutan yang jelas dan menantang, d) ada umpan balik atas hasil pekerjaan, e) memiliki perasaan senang dalam bekerja, f) selalu berusaha untuk mengguguli orang lain. Hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas diketahui bahwa

nilai R-square sebesar 0,192. Hasil ini berarti motivasi kerja guru memiliki kontribusi pengaruh sebesar 19,2% terhadap kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 03 Kabupaten Demak. Sedangkan sisanya sebesar 80,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penulisan ini. Nilai koefisien regresi (94,412) ini bersifat positif atau searah, hasil tersebut dapat diartikan bahwa naik turunnya kinerja guru dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi kerja guru. Semakin baik motivasi kerja guru, maka semakin meningkat kinerja guru. Demikian pula sebaliknya jika motivasi kerja guru rendah, maka kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 03 Kabupaten Demak juga akan menurun.

Hasil penulisan ini selaras dengan Moh Jazuli (2018). Hasil penulisan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dengan korelasi positif 0,722 dan kontribusi sebesar 52,1% serta nilai t hitung sebesar 8,018 dengan signifikansi t sebesar 0,000, (c) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu dengan korelasi positif 0,764 dan kontribusi sebesar 58,4% dan sisanya 41,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Muhammad (2015) Hasil penulisan bahwa terdapat pengaruh yang berarti antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja sebesar 4,8%; Terdapat pengaruh yang berarti antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 2,3%; Terdapat pengaruh yang berarti antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja sebesar 7,8%; Terdapat pengaruh yang berarti antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 3,4%; Terdapat pengaruh yang berarti antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 16,2%; Terdapat pengaruh yang berarti antara budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 7,6%; Terdapat pengaruh yang berarti antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 4,6%; dan Terdapat pengaruh yang berarti antara motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 10,2%. Jurnal Sulistyanyingsih (2015) menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai menghasilkan t hitung sebesar 8,729 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Muhammad (2015) dalam penulisannya bahwa terdapat pengaruh yang berarti antara motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 10,2% di SMP Sub Rayon 2 Kabupten Kendal.

Proses pembelajaran sangat ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai. Adanya gedung sekolah yang dilengkapi dengan fasilitas lain seperti tempat duduk, meja, laboratorium, sarana perpustakaan, buku/alat belajar dan lain-lain adalah sarana yang sangat dibutuhkan untuk sebuah keberhasilan dalam proses pendidikan.

UU No. 20 tahun 2003 tentang sstem Pendidikan Nasional dalam BAB XII tentang Sarana Dan Prasarana Pendidikan pasal 45 (1), disebutkan bahwa “setiap satuan pendidikan formal dan nonformal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kejiwaan peserta didik. Hasil penulisan ini menunjukkan bahwa terbukti ada pengaruh yang positif dan signifikan sarana prasarana pembelajaran terhadap kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 03 Kabupaten Demak. Koefisien yang dihasilkan bernilai positif yang artinya semakin baik sarana prasarana pembelajaran maka cenderung dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan kekuatan korelasi sebesar 0,377.

Kontribusi yang dihasilkan variabel sarana prasarana dalam mempengaruhi kinerja guru sebesar 37,7%.

Pada hasil uji dimensi variabel sarana prasarana pembelajaran diketahui bahwa skor tertinggi (terkuat) sebesar 0,679 pada dimensi kualitas dan terkecil (terlemah) sebesar 0,621 pada dimensi kualitas. Pada variabel sarana prasarana pembelajaran ditemukan dimensi terlemah dalam penulisan ini yaitu dimensi kualitas sarana prasarana pembelajaran dimana indikator yang ada didalamnya adalah 1) ruang kelas; 2) ruang perputakaan; 3) ruang laboratorium IPA; 4) ruang pimpinan; 5) ruang guru; 6) ruang TU; 7) tempat beribadah; 8) ruang konseling; 9) ruang UKS; 10) ruang organisasi kesiswaan; 11) jamban; 12) gudang; 13) ruang sirkulasi; 14) tempat bermain/berolahraga. Kurangnya kualitas sarana prasarana pembelajaran menyebabkan kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 03 Kabupaten Demak kurang maksimal sesuai dengan pendapat Semakin lengkap sarana belajar yang tersedia semakin besar kemungkinan mencapai keberhasilan dalam proses pembelajaran. Sarana dan Prasarana pembelajaran yang bisa menunjang dan mendukung kemajuan sekolah harus memenuhi beberapa kriteria antara lain :

- a. Kualitas yaitu bagaimana kondisi sarana prasarana pembelajaran yang ada. seharusnya dalam kondisi yang baik dan siap digunakan, untuk itu harus diadakan perawatan atau pengecekan secara berkala dan diklasifikasi berdasarkan kondisi terkini apa perlu pembenahan atau langsung diganti.
- b. Kuantitas yaitu bagaimana jumlah sarana dan prasarana pembelajaran yang tersedia apakah sudah sesuai dengan jumlah pengguna atau user. Ratio antara jumlah sarana prasarana pembelajaran yang ada atau ukuran ruang dengan jumlah pengguna apakah sudah ideal.

Hasil penulisan selaras dengan pendapat Mulyasa (2018) bahwa salah faktor yang mendukung kelancaran guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya adalah kesediaan sarana prasarana. Mulyasa (2018: 48) Sarana pendidikan adalah “peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti ruang kelas, meja kursi, alat peraga dan media pengajaran.” Menurut Bafadal (2016: 74) Prasarana pendidikan adalah “semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah, seperti halaman, kebun dan taman.

Kinerja guru di dalam organisasi sekolah diharapkan lebih dari sekedar berprestasi. Kinerja tidak lain adalah tampilan kerja yang merupakan hasil implementasi dan praktik kerja dari awal sampai saat ini. Faktor penentu hasil kinerja guru adalah kemampuan dan kemauan atau motivasi serta lingkungan atau sistem kerja sekolah yang menunjang, termasuk diantaranya sarana prasarana pembelajaran. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Seorang pemimpin yang dapat melaksanakan perannya dalam melakukan pengawasan, pembinaan secara benar akan dapat mendorong terjadinya kinerja guru yang optimal. Dalam konteks pekerjaan, guru akan merasa senang dalam bekerja jika diperhatikan oleh pimpinan. Demikian halnya dengan motivasi kerja, orang yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berujung pada meningkatnya kinerja guru. Motivasi menjadi faktor dominan seseorang dalam bekerja. Selain itu sarana dan prasarana pembelajaran. Guru akan bekerja maksimal

jika alat dalam bekerja lengkap, sehingga akan meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Hasil penulisan ini menunjukkan bahwa terbukti ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 03 Kabupaten Demak. Koefisien yang dihasilkan bernilai positif yang artinya semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja dan sarana prasarana pembelajaran maka cenderung dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan kekuatan korelasi sebesar 0,500. Kontribusi yang dihasilkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mempengaruhi kinerja guru sebesar 50 %.

Pada hasil uji dimensi variabel motivasi kerja guru diketahui bahwa skor tertinggi (terkuat) sebesar 0,587 pada dimensi perencanaan pembelajaran dan terkecil (terlemah) sebesar 0,017 pada dimensi tindak lanjut hasil penilaian. Pada variabel kinerja guru ditemukan dimensi terlemah dalam penulisan ini yaitu dimensi tindak lanjut hasil penilaian dimana indikator yang ada didalamnya adalah a) Menyusun silabus b) Menyusun jadwal pembelajaran b) Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran. Lemahnya tindak lanjut hasil penilaian menyebabkan kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 03 Kabupaten Demak kurang maksimal. Hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas diketahui bahwa nilai R-square sebesar 0,500. Hasil ini berarti kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja dan sarana prasarana pembelajaran memiliki kontribusi pengaruh sebesar 50% terhadap kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 03 Kabupaten Demak. Sedangkan sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penulisan ini.

Berdasarkan hasil tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 03 Kabupaten Demak dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja dan sarana prasarana pembelajaran. Demikian pula sebaliknya apabila kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja dan sarana prasarana pembelajaran rendah, maka akan menurunkan kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 03 Kabupaten Demak.

D. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa: 1) Ada pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 03 Kabupaten Demak sebesar 0,442. Kontribusi tertinggi dalam mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,743 pada dimensi komunikasi inspirasi, sedangkan kontribusi terendah sebesar 0,641 pada dimensi stimulasi intelektual, 2) Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 03 Kabupaten Demak sebesar 0,704. Kontribusi tertinggi dalam mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,749 pada dimensi motivasi intrinsik, sedangkan kontribusi terendah sebesar 0,353 ada pada dimensi motivasi ekstrinsik, 3) Ada pengaruh sarana prasarana pembelajaran terhadap kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 03 Kabupaten Demak sebesar 0,614. Kontribusi tertinggi dalam mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,679 pada dimensi kuantitas sarpras sedangkan kontribusi terendah sebesar 0,621 pada dimensi kualitas sarpras, 4) Ada pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja dan sarana prasarana pembelajaran terhadap kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 03 Kabupaten Demak

sebesar 73,5 %. Kontribusi tertinggi ada pada variabel kepemimpinan transformasional sebesar 55,9 % dan kontribusi terendah pada variabel motivasi kerja guru sebesar 19,2 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Alya, Qonita. 2013. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Indah Jaya Adipratama.
- Arikunto, S. 2013. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penulisan Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bafadal, 2016. *Seri Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah: Manajemen*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan dan Suparno. 2013. *Manajemen dan motivasi berprestasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djamarah, dkk. 2015. *Strategi Belajar Mengajar, Cet. II* Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Dwiyanto, Agus dkk. 2006. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Jakarta: Gajah Mada University Press.
- Dharma, A. 2018. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Edwar M.Noor, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Karyawan, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.1 No.2, Agustus 2013, hh.325-338
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Ismail (2019) hubungan supervisi akademik kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 2 (2) 2017, 182-191. e-ISSN 2502-4795.
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Kunandar. 2016. *Guru Profesional, Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Miskel, Cecil G dan Wayne K. Hoy. 2014. *Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2013)
- Muhammad (2015) “kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Sub Rayun 2 Kabupten Kendal
- Moh Jazuli (2018) dalam penulisan Pengaruh Supervisi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Al Fath Cirendeu. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol.2. No.1 April 2018.
- Mulyasa, E. 2017. *Kinerja Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____, E. 2017. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Murdianto, Yanuar Hery dan Agung Handayanto. 2017. *Komputer Statistik*. Semarang: Upgris Press.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Prawirosentono, Suryadi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Rahmi, Sri. 2014. *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Ilustrasi Bidang Pendidikan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rismawan. (2015) Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol.XXII No.1 April 2015.
- Sallis, Edward. 2012. *Total Quality Manajemen*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Seyfart, John T. 2012. *Human Resourch Management for Effective School*. Boston: Allyn & Bacon.
- Soegito, AT. 2013. *Pergeseran Paradikmatik Manajemen Pendidikan*. Semarang: Upgris Press.
- Soegito, AT. 2015. *Manajemen Strategik*. Semarang: Upgris Press.
- Sudjana, Nana dan Ibrahim. 2011. *Penulisan Dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sudjana. 2015. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Soegeng danGhufron Abdullah. 2016. *Landasan Kependidikan*. Semarang: Upgris Press.
- Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk Penulisan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2015. *Metode Penulisan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Surya, Mohamad. 2014. *Membangun Kinerja Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenanda Media Group.
- Suparlan. 2015. *Menjadi Guru Efektif*. Yogyakarta: Hikayat.