

KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN KINERJA GURU SD NEGERI

Oleh:

Taufik Ismail

Koperasi KGKP GURUMINDA Cimahi Utara
(email: aufik_ismail89@yahoo.com)

ABSTRAK

Fokus masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kondisi deskripsi kinerja mengajar guru, Kompensasi guru, Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, serta seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah secara langsung terhadap kinerja mengajar guru dan secara tidak langsung terhadap kinerja mengajar guru melalui kompensasi guru dan motivasi kerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Ngamprah. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan angket sebagai alat pengumpulan data. Sampel penelitian yaitu berjumlah 221 guru SD. Hasil penelitian mendeskripsikan bahwa kinerja mengajar guru, kompensasi guru, motivasi kerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori Tinggi. Kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan pengaruh langsung terhadap Kinerja Mengajar Guru sebesar 11,4 % dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru sebesar 57,9 %. Pengaruh tidak langsung melalui kompensasi guru sebesar 34,3 % dan melalui motivasi kerja guru sebesar 23,6 %. Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Kinerja, Guru.

ABSTRACT

Focus problems in this research are how the description conditions of the teaching performance of teachers, compensation teachers, motivation work of teachers and the headmaster's leadership, and how big the directly influence of headmaster's leadership against teaching performance of teachers and indirectly of the teaching performance of teachers through compensation teachers and motivation work of teachers in public primary schools sub district Ngamprah. Methods that be used is the method descriptive with the quantitative approach with chief as a means of data collection. The sample namely were 221 teachers for Primary Public School. The results of the study described that teaching performance's teachers, compensation's teachers, motivation work's teachers, and headmaster's leadership be in the high categories. Headmaster's Leadership providing direct influence on teaching performance's teachers with 11.4 % and indirectly impact on teaching performance teachers of 57.9%. Indirect effect through compensation teachers is 34.3 % and through motivation work of teachers is 23.6 % . While the rest influenced by other variables.

Keyword: Leadership, Compensation, Motivation, Performance, Teacher

PENDAHULUAN

Pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa (UU RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas Pasal 3). Sementara dalam Permen PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 Pasal 1 dijabarkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Berdasarkan penjabaran tersebut, dapat disimpulkan bahwa salah satu pihak yang bertanggung jawab dalam mengembangkan kemampuan dan membentuk watak peserta didik agar sesuai tuntutan Sisdiknas sehingga

menghasilkan siswa dan sekolah yang unggul yaitu guru di sekolah. Guru, baik secara individu maupun kelompok diharapkan dengan kemampuan mengajarnya dapat mengubah suatu kondisi belajar menjadi lebih berkualitas.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan tersebut, maka baik secara individu maupun kelompok, guru diharapkan memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Sudarsono (2008, hlm. 147) mengemukakan bahwa kinerja yaitu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang dibakukan organisasi, maka kinerja tergolong baik dan jika sebaliknya berarti kinerja buruk, atau

dengan kata lain penetapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus juga melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil yang diharapkan.

Adapun hasil studi pendahuluan diperoleh oleh penulis, yaitu data mengenai hasil UKG guru di Kabupaten Bandung Barat yaitu sebagai berikut.

Tabel 1
Rekapitulasi Rata-Rata Nilai UKG SD Negeri
di Kabupaten Bandung Barat Tahun 2015 - 2016

Row Labels	Average of Nilai Total	Count of Nama Peserta
Kec. Padalarang	59.31	273
Kec. Lembang	58.90	337
Kec. Cipatat	58.06	248
Kec. Ngamprah	58.05	246
Kec. Batujajar	57.02	147
Kec. Parongpong	56.69	158
Kec. Cikalongwetan	56.62	22
Kec. Cililin	56.51	144
Kec. Cipeundeuy	56.28	153
KecCikalong Wetan	55.09	173
Kec. Cisarua	55.03	104
Kec. Sindangkerta	54.94	127
Kec. Rongga	54.91	99
Kec. Cihampelas	54.80	169
Kec. Gununghalu	54.60	127
Kec. Cipongkor	53.76	149
Kec. Saguling	49.74	52
Grand Total	56.64644549	2726

Sumber : Dokumentasi Disdikpora Kabupaten Bandung Barat Tahun 2015

Berdasarkan data pada tabel tersebut, terlihat bahwa secara keseluruhan rata-rata nilai UKG Kabupaten Bandung Barat mendapatkan nilai rata-rata 56,6. Sementara nilai rata-rata UKG di Kecamatan Ngamprah yaitu 58,05. Jika dibandingkan dengan nilai UKG rata-rata nasional Kabupaten Bandung Barat, maka rata-rata nilai UKG Kecamatan Ngamprah sudah melampaui batas rata-rata nilai UKG secara keseluruhan kecamatan di Kabupaten Bandung Barat, yang artinya kinerja guru di SD Negeri Kecamatan

Ngamprah sudah cukup optimal. Namun, jika dibandingkan dengan nilai rata - rata UKG kecamatan lain, rata-rata nilai UKG di Kecamatan Ngamprah masih rendah dibawah, artinya masih diperlukan pengembangan kinerja guru agar memperoleh kinerja mengajar guru yang lebih optimal. Hal tersebut didukung dengan data lain yang diperoleh pada studi pendahuluan, yaitu didapatkan data rekapitulasi penilaian kinerja guru sebagai berikut :

Tabel 2
Rekapitulasi Nilai Hasil Penilaian Kinerja Guru SD Negeri
di Kecamatan Ngamprah Tahun 2015 – 2016

Nilai PKG	Jumlah Guru	Persentase (%)
> 75	31	5.9
61 – 75	160	30.9
<60	326	63.2
JUMLAH	517	100

Sumber : Dokumentasi Disdikpora Kecamatan Ngamprah Tahun 2015

Jika dilihat dari data yang diperoleh, masih banyak nilai UKG guru di Kecamatan Ngamprah yang masih dibawah standar yaitu mendapat nilai dibawah nilai 60. Berdasarkan

fenomena dan data yang diperoleh dari hasil studi pendahuluan, penulis menyimpulkan bahwa kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngamprah masih memprihatinkan.

Belum optimalnya kinerja mengajar guru akan berdampak langsung pada tingkat prestasi siswa, sehingga menghambat berkembangnya potensi peserta didik.. Menurut Sutermeister (1976, hlm. 45) yang dikutip Uhar Suharsaputra (2013, hlm. 169) produktivitas ditentukan oleh kinerja pegawai dan teknologi, sedangkan kinerja pegawai itu sendiri tergantung pada dua hal yaitu kemampuan dan motivasi. Sementara itu Gibson et al (1995, hlm. 56) dalam Uhar Suharsaputra mengemukakan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *performance* / kinerja yaitu:

- a. Variabel individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman (umur, asal-usul, jenis kelamin).
- b. Variabel organisasi yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur desain pekerjaan.
- c. Variabel psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Berdasarkan pendapat pakar di atas, tampak bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu kemampuan (*ability*), motivasi, bakat (*aptitude*), persepsi (*perception*), kreatifitas, inisiatif, nilai – nilai, imbalan (kompensasi), minat, emosi, kebutuhan, kepribadian, kepemimpinan, kompetensi, lingkungan, mental untuk sukses, dan keterampilan berkomunikasi.

Hasil lain dari wawancara dengan pengawas sekolah Dasar di Kecamatan Ngamprah, terlihat bahwa dalam melakukan kepemimpinannya di sekolah, Kepala Sekolah menerapkan fungsi kepemimpinan yang berbeda antara satu kepala sekolah dengan yang lainnya, yang pada akhirnya akan diterjemahkan berbeda pula oleh guru dan pegawai di sekolah. Ada guru yang beranggapan apabila kepala sekolah tidak melakukan monitoring, serta sering mengikuti rapat dinas di luar, maka guru tidak perlu bersungguh - sungguh di dalam mengajar, tetapi jika seorang kepala sekolah berperilaku tegas dan menuntut anak buahnya untuk selalu bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab, ditambah dengan ajakan agar guru juga selalu meningkatkan kinerjanya dan dengan diberikan dorongan motivasi serta kompensasi yang tinggi, seperti pemberian pujian, insentif, dan *reward* bagi guru , maka gurupun akan bekerja dengan giat, rajin dan penuh disiplin. Namun ada pula guru yang tidak memperlakukan kepemimpinan kepala sekolah atau keberadaannya, artinya bagaimanapun kepemimpinan kepala sekolah, guru tersebut tetap

melaksanakan tugasnya dengan *professional*. Fenomena yang diperoleh dari hasil wawancara tersebut, menunjukkan bahwa tingkat kompetensi guru yang masih rendah dan mengandung arti bahwa pengelolaan proses belajar mengajar, pengembangan diri guru dan kinerja mengajar masih perlu ditingkatkan. Pembinaan dan pengawasan terhadap guru harus dilakukan secara berkelanjutan. Kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi yang diterima guru sebagai balas jasa belum mampu meningkatkan motivasi kerja guru, yang pada akhirnya akan berdampak pada tingkat kinerja mengajar yang dimiliki guru tersebut. Berdasarkan pemaparan latar belakang, hasil studi pendahuluan, pengkajian teoritis dan didukung oleh penelitian sebelumnya mengenai kinerja guru, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian sebagai berikut **Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru di Sekolah Dasar Negeri Se- Kecamatan Ngamprah.**

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah “Apakah Kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kompensasi guru dan motivasi kerja guru, serta apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri se-kecamatan Ngamprah baik secara langsung, maupun melalui variabel perantara kompensasi guru dan motivasi kerja guru ?”.

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah Dasar Negeri se – Kecamatan Ngamprah baik secara langsung, maupun secara tidak langsung melalui variabel perantara yaitu kompensasi guru dan motivasi kerja guru.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk kepentingan teoritis dan praktis. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya khasanah kajian keilmuan yaitu bidang ilmu pengelolaan sumber daya manusia khususnya ditinjau dari kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru, menambah wawasan dan pengetahuan tentang kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi guru dan motivasi kerja guru dalam upaya meningkatkan kinerja mengajar guru secara signifikan. Selain itu penelitian ini bermanfaat sebagai umpan balik dan masukan bagi guru tentang bagaimana kinerja mengajar mereka selama ini, dan beberapa rekomendasi yang mungkin disampaikan untuk

meningkatkan kualitas mengajar sehingga kinerja mengajar guru lebih baik di masa yang akan datang dan untuk Kepala Sekolah bisa memberikan umpan balik dan masukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian kompensasi kepada guru memberikan pengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja guru, serta seterusnya motivasi kerja guru tersebut dapat mempengaruhi upaya guru untuk dapat meningkatkan kinerja mengajar mereka.

Menurut Maier (2001, hlm. 47) dalam Indra Junaedi (2013, hlm. 15) kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan". Pandangan ini menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut kriteria dan alat ukur yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Suharsaputra (2010, hlm. 211) juga menyatakan bahwa guru dalam pengelolaan pembelajaran harus memiliki kemampuan antara lain, kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan evaluasi pembelajaran.

Husdarta (2009, hlm.100) menyebutkan secara umum terbentuknya kinerja disebabkan oleh tiga faktor yaitu: (1) faktor kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan teknologi karena faktor tersebut dapat memberikan indikasi terhadap batas kemungkina, kinerja yang dapat dicapai; (2) faktor upaya (*effort*) merupakan fungsi dari kebutuhan sarana, harapan dan ganjaran. Beberapa banyak kemampuan individu yang dapat direalisasikan sangat tergantung dari tingkatan individu dan atau kelompok motivasi, sehingga dapat mencurahkan upaya atau usaha sebesar mungkin; dan (3) faktor kesempatan/pejuang (*opportunity*) kepada individu atau bawahan agar dapat menggunakan kemampuan dan upaya mereka ditempat-tempat yang berarti dalam pekerjaannya. Adapun kegiatan kinerja mengajar guru dijelaskan dalam Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang standart proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah yang mengungkapkan bahwa Pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari RPP. Pelaksanaan pembelajaran meliputi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup.

Menurut Dessler (2007, hlm. 46) kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung

dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan.

Menurut Panggabean dalam tulisan Edy Sutrisno (2009), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

- a. Kompensasi Langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
- b. Kompensasi Tidak Langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olah raga dan darma wisata.

Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi pada dasarnya merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang melakukan suatu tindakan atau aktivitas dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian pemenuhan keinginan, kebutuhan, memberi kepuasan, ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi tidak akan muncul pada diri seseorang, jika dia tidak merasakan rangsangan-rangsangan yang akan menumbuhkan aksi atau aktivitas. Rangsangan-rangsangan yang dimaksud ada yang bersumber dari dalam diri dan dari luar diri seseorang. Motivasi juga bermakna kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan standaryang dikehendaki. (Sudarwan Danim, 2010, hlm. 116). Menurut Douglas Dunn, dikutip oleh Sudjana, (2010, hlm. 161), motivasi orang-orang dalam kelompok itu dilakukan melalui langkah –langkah sebagai berikut: (1) Menjelaskan alasan memotivasi, (2) Memberikan pengakuan terhadap kegiatan dan orang yang dimotivasi, (3) Menjelaskan dan mengkomunikasikan tujuan motivasi, (4) Menyelenggarakan pertemuan untuk merangsang yang dimotivasi, (5) Memberikan penghargaan melalui motivasi, (6) Mendengarkan informasi dari yang dimotivasi, (7) Melihat keadaan diri sendiri, (8) Mengatasi situasi konflik, dan (9) Menghindari resiko.

Herzberg memisahkan dua kategori pekerjaan, yaitu :

1. Faktor "*Motivasional*"

Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik yang berarti bersumber dalam diri seseorang.

2. Faktor "Hygiene"

Yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

Herzberg mengidentifikasi enam faktor intrinsik yang disebutnya sebagai motivator atau faktor pertumbuhan. Keenamnya faktor tersebut yaitu pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, kemajuan, dan pertumbuhan. Faktor-faktor ini jika ada, mengakibatkan naiknya tingkat kepuasan dan motivasi kerja. Herzberg juga mengidentifikasi sepuluh faktor yang disebabkan faktor higienis, yaitu kebijakan dan administrasi perusahaan, penyeliaan, hubungan dengan penyelia, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan teman sebaya, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status dan keamanan. Oleh Herzberg, faktor-faktor ini jika tidak hadir akan menyebabkan ketidakpuasan kerja. (Sudarwan Danim, 2010, hlm. 125)

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, ini mempunyai maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam mempengaruhi orang, pemimpin dapat melakukannya melalui pemotivasian yang dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan yang ingin dilakukan pemimpin. Kemampuan mempengaruhi orang lain mengidentifikasi adanya suatu komunikasi dan interaksi antara pemimpin dengan yang dipimpin. Dengan demikian kepemimpinan terdiri dari pemimpin dan pengikut (Bass dalam Pierce Newstrom, 2006 :3) (Dikutip oleh Uhar Suharsaputra, 2013, hlm. 27)

Sedangkan menurut Mulyasa (2009, hlm. 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, hlm. 90) bahwa dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator (EMASLIM). Keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dapat diukur dengan menggunakan dimensi keenam fungsi tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan pada 41 Sekolah Dasar (SD) Negeri di kecamatan Ngamprah. Pemilihan tempat penelitian ini didasarkan atas kemudahan memperoleh data, dan hasil penelitiannya dapat memberikan masukan kepada penulis dan guru-guru yang berada dalam lingkungan wilayah kecamatan Ngamprah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngamprah Kabupaten Bandung Barat yang berjumlah 517 guru. Pada penelitian ini, dikarenakan populasi penelitian sudah diketahui dan datanya homogen, maka penarikan jumlah sampel menggunakan teknik random sampling, sehingga didapatkan sampel penelitian

berjumlah 221 guru. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket atau kuesioner. Penelitian ini menggunakan angket tertutup, agar jawaban responden dapat dijaga kerahasiannya. Pengolahan data pada penelitian ini meliputi analisis data deskriptif, uji normalitas dan Linieritas data yang dibantu dengan program SPSS 21, pengujian hipotesis dengan uji korelasi dan regresi. Untuk pengujian tersebut dibantu dengan program pengolahan data Smart PLS versi 2.

Kemudian hasil pengolahan data tersebut dibahas dengan mengacu pada teori-teori yang mendasari penelitian ini untuk diketahui apakah hasilnya mendukung teori atau tidak, sehingga dapat dibuat sebuah kesimpulan, implikasi dan rekomendasi.

HASIL PENELITIAN

Data hasil penelitian yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel yang menjadi fokus permasalahan dan tergambar dalam pertanyaan penelitian, yaitu: Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Kompensasi Guru (Y_1), Motivasi Kerja Guru (Y_2) dan Kinerja mengajar

guru (Z). Dari hasil penelitian diperoleh informasi bahwa kinerja mengajar guru SD Negeri Kecamatan Ngamprah teridentifikasi pada kategori **Tinggi**. Hal ini didasarkan dari hasil perhitungan statistik dimana nilai rata-rata seluruh dimensi yang ditunjukkan sebesar **3,62**. Skor

tersebut jika dikonsultasikan dengan tabel WMS pada tabel, maka berada pada kategori **Tinggi**. Dari hasil penelitian diperoleh informasi bahwa kompensasi yang diterima guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngamprah teridentifikasi dengan nilai rata-rata seluruh indikator yang ditunjukkan sebesar **3,60**. Skor tersebut jika dikonsultasikan dengan tabel WMS berada pada kategori **Tinggi**. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang diperoleh oleh guru telah mencukupi kebutuhan guru dengan baik. Dari hasil penelitian diperoleh informasi bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngamprah teridentifikasi pada kategori **Tinggi**. Hal ini didasarkan dari hasil perhitungan statistik dimana nilai rata-rata seluruh indikator yang ditunjukkan sebesar **3,58**. Dari hasil penelitian diperoleh informasi bahwa kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngamprah teridentifikasi pada kategori **Tinggi**. Hal ini didasarkan dari hasil perhitungan statistik dimana nilai rata-rata seluruh indikator yang ditunjukkan sebesar **3,57**. Skor tersebut jika dikonsultasikan dengan tabel WMS berada pada kategori **Tinggi**.

Besar pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompensasi guru yaitu sebesar 97,2%. Adapun sisanya (100% - 97,2%)

= 2,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara **signifikan** terhadap motivasi kerja guru, dan pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru yaitu sebesar 77,2%. Adapun sisanya (100% - 77,2%) = 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Kompensasi guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Pengaruh langsung Kompensasi guru terhadap kinerja mengajar guru sebesar 12,1%. Adapun sisanya (100% - 12,1%) = 87,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Pengaruh langsung motivasi mengajar guru terhadap kinerja mengajar guru sebesar 7,2%. Adapun sisanya (100% - 7,2%) = 92,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru sebesar 11,4%. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru melalui kompensasi guru yaitu sebesar 34,3%, dan pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru melalui motivasi kerja guru yaitu sebesar 23,6%.

PEMBAHASAN

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja mengajar guru (Y1) secara langsung sebesar 0,972 atau 97,2%. Dengan melihat hasil seperti di atas, maka bisa disimpulkan bahwa Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngamprah, memiliki kepemimpinan yang baik sehingga dapat mempengaruhi tingkat kompensasi guru menjadi baik sebesar 97,2%. Kepemimpinan kepala sekolah tersebut baik karena kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Kecamatan Ngamprah telah memahami dan melaksanakan fungsi kepemimpinannya sebagai manager dan juga administrator dengan baik.

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja mengajar guru (Y) secara langsung sebesar 0,772 atau sebesar 77,2%. Dari hasil penelitian juga dapat disimpulkan bahwa di Lingkungan Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngamprah, Kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan pengaruh yang cukup besar dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja

gurunya sebesar 77,2%.. Dalam hal ini fungsi kepemimpinan yang sudah diterapkan oleh kepala sekolah yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator. Sebagai motivator, kepala sekolah 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, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar.

Pengaruh kepemimpinan kepala Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Ngamprah memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja mengajar guru di lingkungan sekolah tersebut. Hal ini dikarenakan Kepala Sekolah SDN di lingkungan Kecamatan Ngamprah mampu berfungsi sebagai *Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator* (EMASLIM) dengan cukup baik. Menurut Mulyasa (2009 : 90) bahwa kepala sekolah berperan utama dalam menggerakkan organisasi sekolah. Kepala sekolah yang dapat menjalankan tugasnya dengan cukup baik akan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kepala sekolah yang mampu melaksanakan peran dan fungsinya sebagai sebagai Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM) akan meningkatkan kinerja guru dan dapat juga meningkatkan mutu pendidikan. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian menunjukan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Ngamprah. Dari perhitungan di atas bahwa kompensasi mengenai hasil uji korelasi antara kompensasi (X) terhadap kinerja mengajar guru (Z) sebesar 0,121 . Artinya secara langsung kompensasi memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Ngamprah sebesar 12,1 %, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar jalur penelitian. . Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian John T. Seyfarth (2002, hlm. 165) yang mengatakan :

When a decision is made to employe a teacher, counselor, or aide, when a new

personal evaluation procedure is implemented, or when a compensation plan, is adopted, there are likely to be implecations for the quality, of instruction.

Motivasi kerja cukup berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru, sebagaimana pendapat Gordon W. yang dikutip Mangkunegara (2005, hlm. 104) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai motivator dapat melakukan penerapan kebijakan dan pengambilan keputusan yang dapat memacu motivasi kerja para guru. Pendapat McClland yang dikutip Aan Hardiyana (2013, HLM. 67) menyatakan bahwa prestasi merupakan sumber motivasi. Mengingat salah satu ukuran dari kinerja adalah prestasi, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja mengajar guru.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Pada Penelitian ini dapat ditarik kesimpulan yaitu kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngamprah termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja mengajar guru sudah sesuai dengan peraturan tentang guru dan dosen mengenai hak dan kewajibannya sebagai pendidik. Kompensasi yang diterima guru di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Kecamatan Ngamprah termasuk kategori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa kompensasi selain gaji yang diterima guru sudah bisa menjamin kehidupan yang layak dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru. Motivasi Kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngamprah termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi yang meliputi faktor motivasional dan faktor pemeliharaan telah diterapkan dengan baik di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngamprah dan diterima baik oleh guru, sehingga menimbulkan tingkat motivasi kerja guru yang baik. Kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Kecamatan Ngamprah termasuk dalam kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil dimensi kepemimpinan dalam penelitian menunjukan kategori tinggi. Hal ini dikarenakan seluruh fungsi kepemimpinan telah difahami dan diterapkan dengan baik oleh Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngamprah.

Pada hasil pengolahan data, kepemimpinan kepala sekolah menunjukan pengaruh yang kuat terhadap kompensasi guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngamprah serta memiliki pengaruh yang signifikan. Faktor yang menyebabkan kuatnya pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kompensasi guru yaitu dikarenakan kepala sekolah di Kecamatan Ngamprah telah memahami dan menerapkan fungsi kepemimpinan Kepala Sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah juga menunjukan pengaruh yang cukup kuat terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngamprah dengan pengaruh yang signifikan. Kuatnya pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja guru tersebut dipengaruhi oleh sikap Kepala Sekolah Sebagai pemimpin yang menerapkan fungsi kepemimpinannya sebagai motivator, yang selalu memberikan motivasi kepada guru sehingga motivasi kerja guru semakin meningkat. Kompensasi guru cukup kuat mengacu kepada beberapa aspek dan berpengaruh pada kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngamprah dengan pengaruh yang signifikan. Kuatnya pengaruh tersebut dikarenakan karena sistem kompensasi yang diterapkan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngamprah sesuai dengan kebutuhan dan kontribusi yang ditunjukkan guru kepada sekolah, Motivasi kerja guru cukup kuat berpengaruh pada kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngamprah

dengan pengaruh yang signifikan. Kuatnya pengaruh tersebut dikarenakan faktor motivasional dan faktor pemeliharaan motivasi telah diterapkan dengan baik di lingkungan Sekolah Dasar Kecamatan Ngamprah. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang kuat terhadap perubahan kinerja mengajar guru, baik secara langsung, maupun berpengaruh secara tidak langsung melalui kompensasi guru dan motivasi kerja guru dengan pengaruh yang signifikan. Kuatnya pengaruh tersebut dikarenakan seluruh fungsi kepemimpinan Kepala Sekolah telah diterapkan dengan baik.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat penulis kemukakan beberapa rekomendasi diantaranya pada variabel kinerja mengajar guru menunjukkan adanya indikator yang dikategorikan perlu ditingkatkan, yaitu dalam menyajikan materi pelajaran secara sistematis pada tahapan kegiatan pembukaan pelaksanaan pembelajaran. Adapun yang bisa guru lakukan yaitu dengan cara menyusun perencanaan pembelajaran sebelum mengajar, sehingga pada saat mengajar guru mempunyai pedoman untuk melakukan aktivitas pembelajaran. Pada variabel motivasi kerja guru ada temuan penelitian menunjukkan bahwa indikator dari faktor motivasi kerja guru yang berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja yang menyenangkan dan kesempatan untuk berprestasi berada pada kategori paling rendah dibandingkan dengan indikator yang lainnya pada variabel ini. Hal yang bisa dilakukan untuk meningkatkan indikator tersebut yaitu dengan cara adanya penerapan peran yang baik dari seorang pemimpin, dalam hal ini yaitu peran Kepala Sekolah pada saat melaksanakan kepemimpinannya di sekolah. Kepala sekolah harus bisa mengupayakan untuk menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan

bawahannya dan berupaya menciptakan hubungan kerja antar guru semakin baik. Pada variabel kompensasi guru, ada temuan penelitian menunjukkan bahwa kelayakan kompensasi yang diterima yang berkaitan dengan insentif guru berada pada kategori paling rendah dibandingkan dengan indikator yang lainnya pada variabel kompensasi guru. Tahapan yang bisa dilakukan untuk meningkatkan indikator ini yaitu dengan meningkatkan peran serta kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang memiliki fungsi sebagai manajer. Sebagai seorang manajer, Kepala sekolah diharapkan bisa mengelola berapa besar kompensasi yang harus diberikan kepada guru dilihat dari prestasi dan kontribusi yang ditunjukkan masing-masing guru. Pada Variabel kepemimpinan kepala sekolah ditemukan dimensi kepemimpinan yang masih rendah, yaitu dimensi peran kepala sekolah sebagai *educator* pada indikator peran kepala sekolah dalam memberikan pembinaan kepada siswa. Hal yang bisa dilakukan untuk meningkatkan indikator ini yaitu, kepala sekolah harus memahami fungsi dan perannya sebagai pemimpin dan melakukan monitoring tidak hanya pada permasalahan guru saja, tetapi juga ikut memonitoring perkembangan siswa dan permasalahan yang terjadi pada siswa pada saat kegiatan pembelajaran di sekolah. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi guru, motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru hendaknya mengkaji kembali secara mendalam mengenai permasalahan keempat variabel tersebut. Kemudian hendaknya peneliti untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja mengajar guru, serta dapat menambah manfaat, wawasan dan pengetahuan penulis dalam memahami disiplin ilmu administrasi pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. (2008). *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruchi.
- A Tabrani R, (2000), *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV Dinamika Karya
- Barnawi & Muhammad Arifin. (2012). *Etika & Profesi Kependidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Danim, Sudarwan (2010), *Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung, Alfabeta
- E. Mulyasa, (2009), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Faturrohman, Pupuh & Aa Suryana. (2012). *Guru professional*. Bandung. Refika Aditama
- Griffin, Ricky W. (2004). *Manajemen*. Penerjemah Gina Gania. Jakarta: Erlangga. Judul Asli *Managemen 7th Edition*. (2002). Texas A & M University.
- Hamalik, Oemar. (2001). *Guru Dalam Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hamzah B.Uno, (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Kedua. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Edisi Revisi"*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M. at al. (2007). *Prilaku dan Manajemen Prilaku. Penerjemah Gina Gania*. Jakarta. Erlangga. Judul Asli Organization Behaviour ang Management, Seventh Edition (1987). McGraw-Hill Companies.
- Kaswan. (2010). *Membangun Kualitas Kehidupan Kerja Untuk Memperoleh Produktivitas, Mutu dan Keuntungan*. Bandung. Putra Praktisi
- L. R. Sales dan Strauss. (1997). *Personnel: The Human Problem of Management*. Englewood, New York: Prentice Hall
- Majid, Abdul. (2009). *Perencanaan Pembelajaran (Mengembangkan Standart Kompetensi Guru)*. Bandung: Rosdakarya
- Maltis, RL. & Jackson JM. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerjemah Jimmi Sadeli dan Bayu Prawita*. Jakarta: Salema Empat
- Marwansyah dan Mukaram (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Politeknik Bandung Press. Bandung
- Mcmillan, J. H, & Schumcher, S. (2001). *Research in Education : A consept Introduction*. New York and London : Addison Wesley Longman, Inc
- Miftah Toha, (2003), *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grapindo
- Nawawi, Hadiri. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, V. (2005). *Performance Apraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbin Stephen P, (2001), *Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall International
- Sadiman, Arif S. (2011). *Media Pendidikan, Pengertian, Pengembangan, dan Pemanfaatannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sagala, Syaeful. (2011). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Schuler, Randall S. (1987). *Personnel and Human Resource Management*. New York: West Publishing Company
- Sedarmayati. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: Refika AditamaSudarsono,
- Sudjana, H.D. (2010). *Manajemen Program Pendidikan*. Falah. Bandung
- Suhardan, Dadang. (2010). *Supervisi Profesional (Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmalana, Soelaiman. (2007). *Manajemen Kinerja (Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja)*. Jakarta: Intermedia Personalia Utama.Sunarso
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 edisi 2009, Sistem Pendidikan Nasional, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.
- Undang Undang No.14 tahun 2005. Guru dan Dosen. Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia: Jakarta.
- Wahjosumidjo, (2003). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Balai Aksara
- Winardi, J. (2002). *Motivasi dan Pemativasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,.

2. Jurnal

- Aprijon. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. *Jurnal Kewirausahaan*. 13. (1). 88 -101
- Bestiana Rosita. (2012). Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Normatif Dengan Kinerja Guru SMPN 1 Rantau Selatan-Labuhan Ratu: *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*, 9 (2), hlm.187-200.
- Enni, dkk. (2013). Pengaruh Displin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap

- Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara: *Jurnal Unila*, 1(1), hlm. 1-8
- Eros, Endy. (2014). Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*. 1, (1)
- Imroatun, Siti. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi / Akuntansi di SMA Negeri SE-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*. 5, (1), 181-194
- Karweti, Engkay. (2010). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. 11. (2). 73-84
- Kerry Elliot. (2015). Teacher Performance Appraisal: More About Performance or Development: *Australian Journal of Teacher Education*, 40 (9), hlm.102-116
- Latriyani dan Herawan.(2013). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru : *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 17 (1), hlm.96-106
- Murwati Hesti. (2013). Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Surakarta: *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE)*, 1 (1), hlm.12-21
- Ni Wayan Pramita, Darmayanti, dkk. (2016). Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru dan Pegawai di Lingkungan Unit SMA Dwijendra Denpasar. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.5, 1309-1334
- Nurchiyah Nunu. (2007). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa: *Jurnal Pendidikan Dasar*, 5 (7), hlm. 1-4
- Osibanjo, Omotayo Adewale, et.al. (2014). Compensation packages: a strategic tool for employees' performance and retention. *Leonardo Journal of Sciences*. hlm. 65- 84
- Rahman, Arif Hakim. Yahya, M. (2014). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA PPMI ASSALAM Surakarta. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*. 24. (1). Hlm. 67-77
- Rudy, Deden Mustafa. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Kepada Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. *Jurnal BARISTA*. 2, (2), hlm. 264-282
- Santoso, Desyeani Oktavia. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Akor Global. *Jurnal AGORA*. 3,(1), hlm. 56-61
- Septiana, Roslena, dkk. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari. *Jurnal Pendidikan UNS*. 2. (1), hlm.107 -118
- Siregar, Edi. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja Individual dan Sistem Kompensasi Financial terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan Penabur* 10, (16), hlm. 81-93
- Sudarsono, Heri. (2008). Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Kasus Dosen Ekonomi pada Perguruan Tinggi Swasta). *Jurnal Penelitian Kependidikan*. 18, (1), hlm. 144-153.
- Sudrajat, Jaja. Dkk. (2015). Supervision, Leadership, workinh Motivation to Teacher Performance. *International Journal of Managerial Studies and Reaserch*. 3, hlm. 146-152
- Sunarso & Sumadi. (2007). Analisis Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Menengah Kejuruan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. 2. (1), hlm. 59-70.
- Yesni, Nurul Astuty. (2010). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara. *Jurnal Kependidikan Triadik*. 13, (1), hlm. 1-10.
- Werang Raden Basillius. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Moral Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kota Merauke: *Jurnal Cakrawla Pendidikan*, 33 (1), hlm. 128- 137.