

# PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR NEGERI 006 PERAWANG BARAT

<sup>1</sup>Herman. <sup>2</sup>Aisyah Hanur  
<sup>12</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau  
E-mail: [hermanrupat83@gmail.com](mailto:hermanrupat83@gmail.com)

**Abstract:** *The research was conducted at Elementary School 006 Of Perawang Barat. The purpose of this study is to determine the influence of Principal Leadership on Teacher Performance at Elementary School 006 Of Perawang Barat. The research method is descriptive with quantitative approach, with the research population is teachers of Elementary School 006 Of Perawang Barat as many as 43 teachers. While the number of samples determined in this study is the entire population minus 1 principal so that a total of 42 teachers. Based on simple linear regression equation  $Y = 22,609 + 0,744X$ . hence seen constants equal to 22,609, so influence of principal leadership on teacher performance is positive proven  $b = 0,744$  meaning that every increase of headmaster leadership one unit will increase teacher performance at Elementary School 006 Of Perawang Barat at 1,235. The Leadership variable with  $t_{count} 4,264 > t_{table} 2,021$  with significant level 0.000 less than 5%. Then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted, meaning the leadership variable of principal has a positive and significant effect on teacher performance in Elementary School 006 Of Perawang Barat. The value of R-square (coefficient of determination) is 0,313, this indicates that the principal's leadership contributes to the teacher performance in Elementary School 006 Of Perawang Barat by 31,3%, while the rest  $(100\% - 31,3\%) = 68,7\%$  influenced by other variable outside of variable in this research.*

**Keywords:** Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru

## A. PENDAHULUAN

Di dalam dunia pendidikan khususnya sekolah, peranan guru sangat penting dalam meningkatkan kemampuan siswa. Seorang guru wajib mempunyai pengetahuan dan skill (keterampilan) mengajar yang memadai agar siswa dapat mencerna ilmu yang diberikan dengan baik dan maksimal.

Kinerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global yang semakin ketat. Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu.

Disisi lain kepemimpinan kepala sekolah sebagai top manager di sekolah merupakan jabatan strategis dalam pembinaan peserta didik sebagai calon generasi penerus bangsa. Untuk

menjalankan tugas jabatannya, seorang kepala sekolah memerlukan komitmen yang dapat dijabarkan dalam bentuk etika jabatan atau etika kepemimpinan.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga pendidik. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah juga harus memiliki

kompetensi mengelola sumber daya manusia. Pemberdayaan sumber daya sekolah merupakan tanggung jawab kepala sekolah, karena itu kepala sekolah harus dapat menemukan faktor-faktor penghambat dan selanjutnya mencari solusi yang tepat untuk mengatasi hambatan yang muncul. Untuk dapat mengatasi berbagai masalah yang terjadi di sekolah, terutama berkaitan dengan persoalan yang dihadapi guru, siswa ataupun orang tua siswa, kepala sekolah harus mampu berperan sebagai fasilitator.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga Pendidik dan Kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Adapun riwayat kepemimpinan di SDN 006 Perawang Barat dalam kurun waktu lima tahun terakhir ini dipimpin oleh seorang kepala sekolah, yaitu sebagaimana dalam tabel berikut :

**Tabel Nama Kepala Sekolah Pada SDN 006 Perawang Barat Tahun Pelajaran 2013/2014 – 2017/2018**

No	Nama Kepala Sekolah	Tahun
1	Harmi Yetti, M.Pd	2007 s/d sekarang

Sumber: SDN 006 Perawang Barat

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dalam lima tahun terakhir SDN 006 Perawang Barat mengalami satu periode kepemimpinan, yaitu periode tahun 2007 s/d

2018. Dari masa tersebut dapat dilihat gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin para guru dan siswanya yang dapat dinilai dari hasil penilaian dan kinerja guru yang ada.

**Tabel: Data Jumlah Guru SDN 006 Perawang Barat Tahun Pelajaran 2013/2014 – 2017/2018**

Tahun Pelajaran	Guru PNS	Non PNS	Jumlah
2013/2014	30	13	43
2014/2015	30	13	43
2015/2016	30	13	43
2016/2017	30	13	43
2017/2018	30	13	43

Sumber: SDN 006 Perawang Barat

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa pada tahun pelajaran 2013/2014 sampai dengan 2017/2018 jumlah guru tetap berjumlah 43 orang.

**Tabel: Data Absensi Guru Sekolah Dasar Negeri 006 Perawang Barat 2013/2014 – 2017/2018**

Tahun	Jumlah Guru	Jumlah HKE	Jumlah HKE* Jumlah Guru	Alfa (Hari)	DL (Hari)	PC (Hari)	Jumlah	%
2013/2014	43	260	11180	7	5	10	22	0.20
2014/2015	43	263	11309	9	8	8	25	0.22
2015/2016	43	275	11825	5	7	12	24	0.20
2016/2017	43	272	11696	8	5	11	24	0.21
2017/2018	43	282	12126	6	6	10	22	0.18

Sumber: SDN 006 Perawang Barat

**Tabel: Data Jumlah Kelulusan Siswa Ujian Nasional Siswa Sekolah Dasar Negeri 006 Perawang Barat 2013/2014 – 2017/2018**

No	T.P	Jumlah Peserta Ujian			Jumlah Lulus			Jumlah Tidak Lulus			Total
		L	P	JLH	L	P	JLH	L	P	JLH	
1	2013/2014	109	95	204	109	95	204	-	-	-	204
2	2014/2015	127	103	230	127	103	230	-	-	-	230
3	2015/2016	96	108	204	96	108	204	-	-	-	204
4	2016/2017	79	88	167	79	88	167	-	-	-	167
5	2017/2018	72	64	136	72	64	136	-	-	-	136

Sumber: SDN 006 Perawang Barat

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi guru pada SDN 006 Perawang Barat secara umum mengalami fluktuatif dan mengalami peningkatan pada tahun 2014/2015 dan 2016/2017, yaitu 0,22% dan 0,21% dari jumlah hari kerja dalam setahun.

**Tabel: Data Guru Yang Mengumpulkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada Sekolah Dasar Negeri 006 Perawang Barat 2013/2014 – 2017/2018**

Tahun	Jumlah Guru	Yang Mengumpulkan Tepat Waktu	%	Yang Tidak Mengumpulkan Tepat Waktu	%
2013/2014	43	34	79.07%	9	20.93%
2014/2015	43	40	93.02%	3	6.98%
2015/2016	43	38	88.37%	5	11.63%
2016/2017	43	40	93.02%	3	6.98%
2017/2018	43	35	81.39%	8	18.60%

Sumber: SDN 006 Perawang Barat

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masih banyak guru yang tidak tepat waktu mengumpulkan RPP, hal ini berarti masih banyak guru SDN 006 Perawang Barat yang masih rendah tingkat kinerjanya. Salah satu cara mengukur kinerja dapat dilihat pada ketepatan dalam membuat rancangan rancangan pembelajaran yang baik dan tepat waktu dalam pengumpulannya.

**Tabel: Rata-rata Hasil Ujian Nasional Siswa Sekolah Dasar Negeri 006 Perawang Barat 2013/2014 – 2017/2018**

Tahun	Nilai Rata-rata Kelulusan Mata Pelajaran		
	Bahasa Indonesia	Matematika	IPA
2013/2014	80,00	80,12	80,18
2014/2015	83,33	83,60	86,14
2015/2016	85,19	78,79	83,46
2016/2017	84,66	75,70	85,13
2017/2018	77,86	64,74	75,57

Sumber: SDN 006 Perawang Barat

Dari tabel diatas terlihat bahwa adanya peningkatan dan penurunan nilai rata-rata kelulusan siswa SDN 006 Perawang Barat Tahun Pelajaran 2013/2014 mata pelajaran Bahasa Indonesia 80,00 Matematika 80,12 IPA 80,18. Pelajaran 2014/2015 mata pelajaran Bahasa Indonesia 83,33 Matematika 83,60 IPA 86,14. Tahun 2015/2016 Bahasa Indonesia 85,16 mengalami peningkatan nilai Matematika 78,79 mengalami penurunan IPA 83,14 mengalami penurunan. Tahun 2016/2017

Bahasa Indonesia 84,19 mengalami penurunan Matematika 75,70 mengalami penurunan IPA 85,13 mengalami kenaikan nilai. Tahun 2017/2018 Bahasa Indonesia 77,86 mengalami penurunan Matematika 64,74 mengalami penurunan IPA 75,57 mengalami penurunan.

Nilai rata-rata kelulusan siswa Sekolah Dasar Negeri (SDN) 006 Perawang mengalami penurunan dari tahun 2013/2014 s/d 2017/2018. Sehingga dengan hasil data-data yang ada diatas tersebut penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SDN 006 Perawang Barat ”.

### **Pengertian Manajemen**

Manajemen telah banyak disebut sebagai seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Para manager mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan itu sendiri (Handoko, 2011: 3).

Manajemen dapat mempunyai pengertian lebih luas daripada itu, tetapi definisi di atas dapat memberikan kenyataan bahwa mengelola sumber daya manusia bukan hanya meterial ataupun finansial.

Menurut Hasibuan (2009: 2) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sumber daya manusia adalah departemen sumber daya

manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD (human resource department).

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Marwansyah, 2010: 3). Sedangkan menurut Achmad Sobirin (2012) "manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi."

Menurut Asri Laksmi Riani, (2013:3) Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (*Human Resources Management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi kelompok karyawan. (Simamora, 2014: 4-5)

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan.

### **Pengertian Kepemimpinan**

Menurut James M. Black dalam Sadili Samsudin (2010: 287) kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai

suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Kouzes dan Posner (2011:140), mengatakan kepemimpinan adalah pencapaian cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa.

Menurut Indriyo Gitusudarmo dan I Nyoman Sudita dalam Danang Sunyoto (2012: 34) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktifitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pemimpin adalah kunci bagi penerapan perubahan strategi. Peran pemimpin adalah menyusun arah perusahaan/organisasi, mengkomunikasikan dengan karyawan, memotivasi para karyawan dan melakukan tinjauan jangka panjang. (Rivai, 2009: 821)

Pabunda Tika (2010: 63) mendefinisikan kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan kemauan mereka, kemampuan dan usaha untuk mencapai tujuan pimpinan.

Menurut Zainun dalam Sudarmin (2015:19-20), setiap pemimpin akan berhasil memimpin suatu organisasi, jika mereka mempunyai :

- a. Kecerdasan yang cukup tinggi untuk dapat memikirkan dan mencairkan cara-cara pemecahan masalah setiap persoalan yang timbul dengan cara yang tepat dan bijaksana.
- b. Emosi yang stabil, tidak mudah diombang-ambingkan oleh organisasi suasana yang tercipta.
- c. Kepandaian dalam menghadapi manusia dan mampu membuat bawahan merasa betah, senang dan puas dengan dan dalam bekerja.
- d. Keahlian untuk mengorganisasi dan menggerakkan bawahan secara bijaksana dalam mewujudkan tujuan organisasi serta mengetahui dengan tepat kapan dan kepada siapa tanggung jawab dan wewenang akan didelegasikan.
- e. Keterampilan yang diperlukan manajemen dalam menghadapi persoalan

masyarakat maju, yaitu: keterampilan sosial, manajemen dan manusiawi.

### **Indikator Kepemimpinan**

Selain pendekatan situasional, terdapat indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sebagai berikut (Mulyasa, 2015: 20) :

- a. Menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas dan terbuka.
- c. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik dan warga sekolah lainnya.
- d. Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma sekolah pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.
- e. Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi belajar.
- f. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif.
- g. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah kerja.
- h. Mengalokasikan dana yang diperlukan untuk menjamin pelaksanaan program pembelajaran.
- i. Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung.
- j. Memberikan dukungan kepada guru untuk menegakkan disiplin peserta didik.
- k. Memperhatikan kebutuhan peserta didik, guru, staf, orang tua dan masyarakat sekitar sekolah.
- l. Menunjukkan sikap dan prilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik dan seluruh warga sekolah.
- m. Memberikan kesempatan yang luas kepada warga sekolah dan masyarakat untuk berkonsultasi dengan berdiskusi mengenai permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan pendidikan dan pembelajaran di sekolah.
- n. Mengarahkan perubahan inovasi dan organisasi.

- o. Membangun kelompok kerja aktif, kreatif dan produktif.
- p. Menjamin kebutuhan peserta didik, guru, staf, orang tua dan masyarakat sebagai pusat kebijakan.
- q. Memiliki komitmen yang jelas terhadap penjaminan mutu lulusan.
- r. Memberikan ruang pemberdayaan sekolah kepada warga sekolah.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah pengukuran kepemimpinan Kepala Sekolah dapat dilihat dari:

- a. Kepribadian, diantaranya meliputi:
  - 1) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan mampu menjadi teladanakhlak mulia bagi komunitas disekolah/madrasah.
  - 2) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
  - 3) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah.
  - 4) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
  - 5) Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah.
  - 6) Memiliki bakat dan minat jabatansebagai pemimpin pendidikan.
- b. Manajerial, diantaranya meliputi:
  - 1) Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk sebagai tingkatan perencanaan.
  - 2) Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
  - 3) Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.
  - 4) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
  - 5) Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.

- 6) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumberdaya manusia secara optimal.
  - 7) Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
  - 8) Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.
  - 9) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
  - 10) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
  - 11) Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
  - 12) Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah.
  - 13) Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik disekolah/madrasah.
  - 14) Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
  - 15) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.
  - 16) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.
- c. Kewirausahaan, diantaranya meliputi:
- 1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.
  - 2) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.
  - 3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah.
  - 4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.
  - 5) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.
- d. Supervisi, diantaranya meliputi:
- 1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
  - 2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
  - 3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- e. Sosial, diantaranya meliputi:
- 1) Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah
  - 2) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
  - 3) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain

### **Pengertian Kinerja Guru**

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 dalam Mulyasa (2015: 52) tentang Guru dan Dosen : “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal

yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”, Sedangkan Sedarmayanti (2011: 260) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).” Menurut Wibowo (2010: 7) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.”

Menurut Barnawi & Mohammad Arifin (2012:13) Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi. Tugas keberhasilan dalam bekerja harus sesuai dengan hukum, moral, dan etika. Standar kinerja merupakan patokan dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap segala hal yang telah dikerjakan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh peraturan dan atau perundang-undangna untuk kurun waktu tertentu.

### Penilaian Kinerja Guru

Untuk menilai kinerja guru dapat dilihat pada aspek : “penguasaan *content knowledge*, *behavioral skill*, dan *human relation skill* (Mulyasa, 2015:70).

Berdasarkan pendapat di atas kinerja guru dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif,

kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi.

Dimensi atau standar kinerja yang dievaluasi dalam pelaksanaan pekerjaan meliputi jumlah volume pekerjaan, kualitas kerja, kemampuan menyesuaikan diri dan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama seperti diungkapkan :

- a. *Quality of Work* : yang berkenaan dengan volume pekerjaan yang dapat dikerjakan seorang guru.
- b. *Quality of Work* : yang berkenaan dengan ketelitian, dan kelengkapan hasil kerja.
- c. *Inisiatif* : berkenaan dengan keinginan untuk maju, mandiri, penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- d. *Adaptability* : berkenaan dengan kemampuan guru untuk merespons dan menyesuaikan dengan perubahan keadaan.
- e. *Cooperation* : berkenaan dengan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan pimpinan dan sesama teman kerja.

Aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

- a. Kemampuan teknik: kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.
- b. Kemampuan konseptual: kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal: kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.

Agar penilaian kinerja guru mudah dilaksanakan serta membawa manfaat diperlukan pedoman dalam penilaian kinerja. Pedoman penilaian terhadap kinerja guru mencakup:

- a. Kemampuan dalam memahami materi bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya (*subject mastery and content knowledge*).

- b. Keterampilan metodologi yaitu merupakan keterampilan cara penyampaian bahan pelajaran dengan metode pembelajaran yang bervariasi (*methodological skill atau technical skill*).
- c. Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif yang bisa memperlancar pembelajaran.

### Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja guru profesional menurut undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada bab 1 pasal 1 adalah :

1. Mendidik. Setiap siswa mempunyai karakter yang berbeda, maka diperlukan kesabaran yang lebih bagi para guru dalam mendidik, pemberian hadiah dan hukuman bisa diterapkan di sekolah tergantung kondisinya.
2. Mengajar. Kemampuan mengajar guru sangat penting dan menjadi keharusan bagi guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya, cara mengajar guru yang tidak monoton akan menimbulkan semangat tersendiri bagi para siswa.
3. Membimbing. Proses pembelajaran tidak bisa secara keseluruhan diterima peserta didik untuk itu diperlukan bimbingan belajar, membimbing siswa bisa dilakukan dengan cara memberikan motivasi yang positif.
4. Mengarahkan. Mengarahkan bakat dan minat siswa yang positif salah satunya dengan cara memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengarahkan siswa dalam pembelajaran.
5. Melatih. Melatih komunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan siswa, tujuannya adalah untuk peningkatan kualitas pembelajaran.
6. Menilai. Penilaian dilakukan untuk mengetahui hasil belajar siswa, dalam menilai hasil pembelajaran hendaknya guru bersikap subjektif dan objektif.
7. Mengevaluasi. Evaluasi untuk kepentingan pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran sudah mencapai target atau belum.

### Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja. (Kasmir, 2016: 191).

### METODE

#### Uji Validitas (Uji Kesahihan)

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Mustafa, 2009: 363). Pengujian validitas pada penelitian evaluatif ini menggunakan logical validity (validitas logis).

Uji validitas pada penelitian menggunakan uji teknik uji validitas korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson. Hasil perhitungan  $r_{xy}$  atau  $r$  hitung dikonsultasikan dengan harga tabel dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Jika harga  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka dapat dikatakan item tersebut valid.

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Syarat kualifikasi suatu instrumen pengukur adalah konsisten, keajegan, atau tidak berubah-ubah (Mustafa, 2009: 110). Instrumen yang diuji reliabilitasnya adalah instrumen yang dibuat oleh peneliti. Dalam

hal ini instrumen tersebut adalah instrumen komponen konteks, masukan, proses dan hasil.

Reliabilitas ditentukan atas dasar proporsi varian total yang merupakan varian total sebenarnya. Makin besar proporsi tersebut berarti makin tinggi reliabilitasnya. Untuk menguji reliabilitas instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini digunakan rumus koefisien Alpha karena skor pada butir-butir instrumen merupakan skor bertingkat yaitu antara 1 sampai 4 atau 1 sampai 5.

Menurut Mustafa (2009:164), “instrumen yang berbentuk multiple choice (pilihan ganda) maupun skala bertingkat maka reliabilitasnya dihitung dengan menggunakan rumus alpha ( $\alpha$ ) yaitu jika  $\alpha > 0,60$  maka dikatakan reliabel (Sekaran dalam Mustafa, 2009: 226)”.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas didalam regresi dapat dilakukan melihat kecondongan (keweness), apakah mendekati angka nol, jika nilai keweness mendekati angka nol maka distribusi didalam penelitian dikatakan normal atau bisa juga dengan melihat kurva normal plot, suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik data yang menyebar di sekitar garis Bhuono Agung Nugroho dalam Roni Andespa (2014: 225).

### Uji Regresi Linier Sederhana

Hasil pembahasan nantinya dalam penelitian ini dalam menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode *Regresi Linier Sederhana*, yaitu analisis tentang hubungan antara variabel dependen dengan satu variabel independent. Persamaan regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun untuk menguji hipotesis dengan menggunakan Regresi Linier Sederhana melalui program komputer SPSS 22 dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b X + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

b = Koefisien regresi untuk X

X = Kepemimpinan Kepala Sekolah

e = Kesalahan pengganggu (Standar Error)

Selanjutnya untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan uji t yaitu dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan 0,05. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat, artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya.

### Uji t

Setelah melakukan uji koefisien regresi sederhana, maka langkah selanjutnya adalah menghitung koefisien regresi secara individu, dengan menggunakan suatu uji yang dikenal dengan sebutan uji t.

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikan pengaruh tersebut didapat dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  serta tingkat signifikasinya lebih kecil dari 5% ( $\alpha = 0,005$ ). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan adanya pengaruh signifikan antara variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya variabel independen (X) tidak mempengaruhi variabel dependen (Y) (J. Supranto, 2009:334)

### Uji Determinasi

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui besar pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi yang biasanya diberi simbol  $R^2$  menunjukkan hubungan pengaruh variabel

independen dan variabel dependen dari hasil perhitungan tertentu dengan mengalikannya dengan 100% (J. Supranto, 2009: 336).

## HASIL

### Uji Validitas

Uji Validitas Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*,  $r$  hitung diperoleh dari hasil output. Nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel dari buku statistic SPSS 2019. Pengujian validitas variabel kepemimpinan dapat dilihat selengkapnya dari tabel 5.32 berikut ini :

Tabel 5.32 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan

No	Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.534	0.3044	Valid
2	Pernyataan 2	0.477	0.3044	Valid
3	Pernyataan 3	0.698	0.3044	Valid
4	Pernyataan 4	0.499	0.3044	Valid
5	Pernyataan 5	0.518	0.3044	Valid
6	Pernyataan 6	0.743	0.3044	Valid
7	Pernyataan 7	0.706	0.3044	Valid
8	Pernyataan 8	0.753	0.3044	Valid
9	Pernyataan 9	0.727	0.3044	Valid
10	Pernyataan 10	0.727	0.3044	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019.

Dari tabel 5.32 dapat dilihat bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur indikator pada variabel kepemimpinan mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari pada  $r$  tabel untuk sampel sebanyak 42 orang responden yaitu 0,3044 yang disajikan pada tabel 5.32. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel kepemimpinan tersebut dinyatakan valid.

Selanjutnya untuk menguji validitas pada variabel kinerja guru dapat dilihat dari tabel 5.33 berikut ini :

Tabel 5.33 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Guru

No	Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.866	0.3044	Valid
2	Pernyataan 2	0.756	0.3044	Valid
3	Pernyataan 3	0.712	0.3044	Valid
4	Pernyataan 4	0.648	0.3044	Valid
5	Pernyataan 5	0.785	0.3044	Valid
6	Pernyataan 6	0.737	0.3044	Valid
7	Pernyataan 7	0.566	0.3044	Valid
8	Pernyataan 8	0.828	0.3044	Valid
9	Pernyataan 9	0.713	0.3044	Valid
10	Pernyataan 10	0.674	0.3044	Valid
11	Pernyataan 11	0.740	0.3044	Valid
12	Pernyataan 12	0.645	0.3044	Valid
13	Pernyataan 13	0.362	0.3044	Valid
14	Pernyataan 14	0.371	0.3044	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019.

Dari tabel 5.33 dapat dilihat bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur indikator pada variabel kinerja guru mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r$  tabel untuk sampel Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*) Volume 10, Nomor 4, 27 Desember 2019

sebanyak 42 orang responden yaitu 0,3044 yang disajikan pada tabel 5.33. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel kinerja guru tersebut dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing item yang dilihat dari tabel 5.34 berikut ini :

Tabel 5.34 Hasil Pengujian Variabel Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	0,837	Reliabel
Kinerja (Y)	0,905	Reliabel

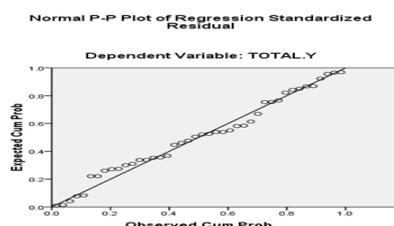
Sumber : Data Olahan SPSS, 2019.

Dari tabel 5.34 dapat dilihat variabel kepemimpinan mempunyai koefisien *alpha* sebesar 0,837 (kuat) dan variabel kinerja guru mempunyai koefisien *alpha* sebesar 0,905 (sangat kuat) sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah *reliable* yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang handal.

### Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi data. Uji asumsi normalitas dapat dilihat dari grafik *Normal Probability Plot*. Apabila data tersebut disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak

Grafik 5.1 Uji Normalitas Variabel Kepemimpinan dan Variabel Kinerja



Sumber : Data Olahan SPSS, 2019.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa data tersebut terdistribusi secara normal, dasar pengambilan keputusan dengan uji normalitas dengan menggunakan grafik *P-P Plot*. Didalam penelitian ini pola distribusi sudah normal, karena mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan data dari 42 responden, setelah dilakukan pengujian adapun persamaan regresinya adalah dengan menggunakan rumus SPSS. Didapat nilai  $a = 22,609$  dan  $b = 0,744$ . Adapun persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja)

X = Variabel independen (Kepemimpinan)

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Setelah diolah dengan menggunakan SPSS hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5.35 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.609	7.046		3.209	0.003
	TOTALX	0.744	0.175	0.559	4.264	0.000

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019.

Dari hasil pengolahan dengan SPSS seperti terlihat pada tabel 5.35 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 22,609 + 0,744X$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dilihat bahwa :

1. Konstanta 22,609. Berarti saat kepemimpinan dianggap nol (diabaikan) maka kinerja guru sebesar 22,609 satuan.
2. Koefisien variabel kepemimpinan 0,744. Berarti jika kepemimpinan dinaikkan 1 satuan, maka kinerja guru SDN 006 Perawang Barat naik sebesar 0,744 satuan. Koefisien variabel kepemimpinan bertanda positif. Berarti

semakin besar kepemimpinan yang ada maka kinerja guru SDN 006 Perawang Barat akan meningkat.

### Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja). Dari hasil regresi output dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 5.36 Hasil Pengujian Uji t (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.609	7.046		3.209	0.003
	TOTALX	0.744	0.175	0.559	4.264	0.000

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019.

Berdasarkan tabel 5.36 di atas terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah 4,264 untuk melakukan uji t maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

Ho :  $\beta = 0$ ; Tidak ada pengaruh secara signifikan kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SDN 006 Perawang Barat

Ha :  $\beta \neq 0$ ; Ada pengaruh secara signifikan kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SDN 006 Perawang Barat

2. Menentukan tingkat signifikansi  
Tingkat signifikansi penelitian ini adalah  $\alpha = 5\%$  atau 0,05
3. Menentukan t hitung  
Berdasarkan tabel 5.36 di atas diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,264
4. Menentukan t tabel  
t tabel dapat dilihat pada tabel statistic signifikansi  $0,05/2 = 0,025$  dengan derajat kebebasan  $df = n - k$  atau  $42 - 2 = 40$ . Hasil

- yang diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 2,021
- Kriteria pengujian  
Ho diterima dan Ha ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$   
Ho ditolak dan Ha diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$
  - Membandingkan t hitung dengan t tabel  
Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} (4,264 > 2,021)$  maka Ho ditolak
  - Kesimpulan  
Oleh karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} (4,264 > 2,021)$  maka Ho ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SDN 006 Perawang Barat digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ), setelah dilakukan pengolahan data dapat dilihat pada tabel 5.37 berikut ini :

Tabel 5.37 Hasil Pengujian R-square (Koefisien Determinan)

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.559 <sup>a</sup>	0.313	0.295	6.395

a. Predictors: (Constant), TOTAL X

b. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019.

Dari tabel 5.37 dapat diperoleh nilai *r-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,313. Hal ini berarti faktor kepemimpinan memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja guru SDN 006 Perawang Barat sebesar 31,3% sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 31,3\%) = 68,7\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

### SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*) Volume 10, Nomor 4, 27 Desember 2019

Kinerja Guru SDN 006 Perawang Barat, maka berikut ini penulis mengambil kesimpulan yaitu :

- Persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:  $Y = 22,609 + 0,744X$ , maka dapat dilihat konstan sebesar 22,609. Berarti saat kepemimpinan dianggap konstan maka kinerja guru sebesar 22,609, sedangkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru adalah positif terbukti dari hasil  $b = 0,744$  yang berarti bahwa setiap kenaikan kepemimpinan satu satuan akan dapat menaikkan kinerja guru SDN 006 Perawang Barat sebesar 0,744 satuan.
- Variabel kepemimpinan dengan  $t_{hitung} 4,264$  lebih besar dari  $t_{tabel} 2,021$  dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN 006 Perawang Barat.
- Nilai *r-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,313. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja guru SDN 006 Perawang Barat sebesar 31,3% sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 31,3\%) = 68,7\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.
- Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan penelitian Dahnil sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SDN 006 Perawang Barat. Maka penelitian ini dapat menguatkan penelitian terdahulu.

### DAFTAR RUJUKAN

Ahyaluddin, Latief, 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 02 Kandis Kota Kecamatan Kandis Kabupaten Siak*. Pekanbaru: STIE Riau.

- Andespa, Roni, 2014. *Metodologi Riset Bisnis*, Yayasan Pendidikan dan Keterampilan Al-Huda Press.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2012. *Etika & Profesi Kependidikan*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Dahnil. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 23 Pekanbaru*. Pekanbaru: STIE Riau.
- Handoko, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Edisi Kedua. Cetakan XVIII). Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Kedua Belas) Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- J. Supranto, 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- J. Supranto, 2009. *The Power Of Statistics Edisi Ke-2*. Selemba Empat. Jakarta.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. (Cetakan Kedua). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Laksmi Riani, Asri 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Memahami Profesi dan Kinerja Guru*. Jakarta: The Minang Foundation.
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Alfabeta: Bandung.
- Manik, Sudarmin, 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Huda Pekanbaru*. Padang: Universitas Putra Indonesia "YPTK".
- Mulyasa, 2015. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Cetakan Kelima). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mustafa EQ, Zainal, 2009. *Mengurai Variabel hingga Instrumen*. Yogyakarta Graha Ilmu.
- Rivai, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Edisi ke II). Jakarta: Rajawali Press.
- Samsudin, Sadili, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cetakan I). Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, 2011. *Menjadi Guru Profesional; Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Jakarta: Rosdakarya.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju. Septiana, Roslina, 2013 *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari*. Universitas Sebelas Maret. Skripsi.
- Simamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sobirin, Achmad, 2012. *Perilaku Organisasi*. Banten: Universitas Terbuka.
- Sugiyono, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Sembilan). Jakarta, Indonesia: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sunyoto, Danang, 2012. *Teori Kuesioner dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*, (Cetakan I). Yogyakarta: CAPS.
- Tika, Pabunda, 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Fokusmedia.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers