

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI SMP N KECAMATAN PALEMBAYAN KABUPATEN AGAM

Hagi Eka Gusman

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

This research about principal's leadership style and teacher performance, also to see the relationship between the two variables. Population are 98 teachers and 78 samples using random sampling technique. This research instrument is a questionnaire in the form of a Likert scale, a score of variable leadership style of headmaster 0.886 and teacher performance 1.017 that means instrument is reliable. Data were analyzed using product moment correlation, for the principal's leadership style with teacher performance get r score = $0.25 > 0.220$, believed r tabel standard 95%. Research has come to the conclusion the relationship between principal's leadership style with the performance of teachers in junior high school districts Palembang districts agam.

Key word: gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah sebuah modal untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul. Dunia pendidikan yang paling utama adalah sekolah yang menjadi tempat tumpuan mereka dalam memperoleh suatu pengalaman atau pengetahuan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi.

Visi dan misi suatu sekolah adalah sebagai pedoman bagi sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sekolah merupakan suatu sistem yang terstruktur, karena sekolah memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan, lingkungan, proses pembelajaran, dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman yang sedang berkembang serta perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya.

Komponen yang menjadi pembahasan dalam hal ini adalah guru dan kepala sekolah. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang berada di lembaga pendidikan. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja guru menjadi sorotan berbagai pihak

yang harus mendapat perhatian sentral, karena figur seorang guru menjadi sorotan paling utama ketika berbicara mengenai masalah pendidikan. Guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik

Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah. Menurut Hamzah B.Uno (2012:65) terdapat dua tugas guru yang dijadikan acuan untuk mengukur kinerja guru, kedua tugas tersebut adalah tugas yang berkaitan dengan kegiatan proses pembelajaran, dan tugas yang berkaitan dengan penataan, serta perencanaan yang berkaitan dengan tugas pembelajaran

Berdasarkan hasil pengamatan sementara penulis dilapangan terlihat beberapa masalah yang mengindikasikan adanya masalah kinerja guru. Permasalahan ini nampak dari beberapa fenomena, yaitu: (1) guru kurang semangat dalam menyelesaikan tugasnya yang berkaitan dengan perangkat pembelajaran, (2) Masih ada guru yang belum memiliki program pengajaran yang baik,(3) Kreativitas guru dalam memilih startegi dan metode pembelajaran sering menggunakan metode ceramah, dan (4) masih ada guru yang mementingkan kepentingan pribadinya dari pada menjalankan tugasnya sebagai seorang guru,.

Sementara itu dari segi gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas dan bawahan dirasakan terdapat masalah, ini terlihat dari fenomena- fenomena: (1) Kepala sekolah kurang memberikan dorongan semangat kerja terhadap guru. (2) kurangnya kesempatan yang diberikan kepala sekolah terhadap guru untuk berkonsultasi, (3) kepala sekolah kurang memberikan arahan terhadap pekerjaan yang harus dikerjakan oleh guru, dan (4) kepala sekolah kurang memberikan perhatian terhadap kesulitan yang dialami guru dalam menyelesaikan tugasnya.

Fenomena- fenomena diatas apabila dibiarkan dan tidak mendapat perhatian akan berdampak pada pelaksanaan yang dapat merembes pada tujuan organisasi dan instansi itu sendiri dan kualitas sekolah atau mutu sekolah itu sendiri. Kurang baiknya penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri menjadikan rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru adalah Barnawi & Mohammad Arifin (2012:14) bahwa kinerja guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Tugas utama guru sebagai pengajar adalah merencanakan program pembelajaran/pengajaran. Perencanaan program pembelajaran merupakan hal

yang amat dibutuhkan dalam proses pembelajaran dapat diperkirakan hal-hal yang hendak diwujudkan selama proses belajar mengajar.

Wibowo (2007:87) mengatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh; pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, minat, dasar-dasar nilai, kepercayaan dan gaya kepemimpinan. Menurut Timpe (1993: 32) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah : (1) lingkungan kerja, (2) motivasi kerja, (3) gaya kepemimpinan, (4) perilaku, (5) sikap, dan (6) hubungan dengan rekan kerja. Selanjutnya menurut Syadam (1996:486) ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi atau kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugas yaitu: “tingkat kependidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, peralatan atau sarana pendukung, kepemimpinan, motivasi kerja guru itu sendiri”. Menurut Wirawan (2009:166) aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja adalah keterampilan kerja, kualitas pekerjaan, tanggung jawab, disiplin kerja, kerja sama, dan kuantitas pekerjaan. Tutik Rachmawati (2013:121) mengemukakan terdapat tiga kegiatan indikator penilaian kinerja guru, yaitu: perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian pembelajaran. Ruky (2004:4) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari kejujuran, katataan, disiplin, inisiatif, kreativitas, adaptasi, komitmen, motivasi, sopan santun. Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas maka indikator kinerja guru dalam penelitian ini adalah:

- Tanggung jawab. Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru. Indikasi yang menunjukkan tinggi rendahnya kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugas, dapat dilihat dari seberapa besar rasa tanggung jawab guru terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2000:95) menyatakan bahwa “tanggung jawab adalah kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaannya dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang diperlukan serta perilaku kerjanya.”

- Motivasi kerja. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai suatu hal sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuannya. Veithzal (2005 : 455), mengemukakan bahwa, “Dua hal yang dianggap sebagai dorongan individu yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja)”. Sedangkan menurut Winardi dalam Harbani Pasolong (2010:140) motivasi kerja adalah “keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Menurut Hamzah (2012:134) seorang pegawai akan dapat berkinerja baik bila ia memiliki peluang untuk mewujudkan kinerjanya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, memiliki kemampuan, keterampilan, serta memiliki persepsi yang tepat mengenai suatu pekerjaan, tetapi ia tidak mendapatkan peluang untuk melakukan pekerjaan tersebut.

- Inisiatif kinerja. Seseorang yang dikatakan memiliki kinerja tinggi apabila ia juga memiliki strategi atau inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Nitisemito (1982:78) mengemukakan bahwa “inisiatif yaitu sesuatu yang tumbuh dari dalam diri pegawai tanpa perintah dari pimpinan, rekan kerja ataupun orang lain seperti halnya ide-ide maupun kreasi-kreasi yang memberikan manfaat terhadap pekerjaan yang dilakukan.”

Sastrohadiwiryono (2002:235) menyatakan bahwa inisiatif adalah kemampuan seseorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa inisiatif adalah suatu sikap dari pegawai atau guru yang melaksanakan tugas atau mengambil keputusan dengan kesadaran sendiri tanpa di perintah dulu dari pimpinan.

Menurut istilah kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Sedangkan istilah kepala sekolah berasal dari dua kata, yaitu kepala dan sekolah. Menurut Wahjosumidjo (2002: 83) Kepala dapat diartikan “Ketua” atau “Pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang tenaga profesional yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dan menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hersey & Blanchard dalam Harbani Pasolong (2010:37) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang itu.

Menurut Sergiovani & Starrat (dalam Sagala, 2012:153) terdapat dua dimensi gaya kepemimpinan dalam setting pendidikan dan non pendidikan, yaitu: (a) gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan atau tugas, dan (b) gaya kepemimpinan yang berorientasi terhadap hubungan manusia. Selanjutnya, Blake & Mouton (dalam Sudarwan Danim, 2004:71) juga mengemukakan bahwa secara umum ada dua sikap utama dari kepemimpinan seseorang, yaitu: (a) kepemimpinan yang berorientasi pada tugas-tugas saja atau *concern for production*, (b) pemimpin yang berorientasi pada segi-segi kemanusiaan atau *concern for people*. Stoner dalam Harbani Pasolong (2010: 37) mengemukakan bahwa terdapat dua gaya kepemimpinan yaitu: (a) gaya yang berorientasi pada tugas, (b) gaya yang berorientasi pada pegawai.

- Gaya berorientasi pada tugas. Pemimpin yang berorientasi pada pekerjaan memberikan perhatian besar pada tugas bawahan dan cenderung menekankan aspek teknis, dengan menjelaskan prosedur-prosedur kerja, perhatian utama

adalah penyelesaian tugas kelompok mereka dan anggota-anggota kelompok adalah suatu alat untuk tujuan akhir. Pemimpin tipe ini menurut Wahjosumidjo (1995:63) dalam prakteknya adalah “memberikan petunjuk, pengawasan, menanamkan keyakinan akan pentingnya pelaksanaan tugas kepada bawahan, dan mementingkan perhatiannya kepada pelaksanaan tugas guru yang harus terlaksana dengan baik, mengikuti aturan yang ditetapkan serta mengacu kepada standar prestasi kerja yang diharapkan.

- Gaya kepemimpinan berorientasi pada bawahan. Pemimpin yang berorientasi pada bawahan, digambarkan bahwa lebih tertarik membangun grup kerja yang terpadu dan memastikan anggotanya puas pada pekerjaan mereka dan menciptakan hubungan kemanusiaan yang baik. Kepala sekolah berusaha menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat mendukung guru dan dapat bekerja dengan penuh semangat. menurut Wahjosumidjo (1985:63) indikasi dari gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi kepada bawahan adalah: a.) Kepala sekolah lebih memberikan motivasi kepada bawahan, b.) kepala sekolah lebih mementingkan kerjasama dengan bawahan, c.) kepala sekolah melibatkan guru dalam mengambil keputusan, d.) kepala sekolah lebih bersifat membina hubungan kekeluargaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMP Negeri Kecamatan Palembayan Kabupaten Agam sebanyak 98 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *Random Sampling*. Besar sampel penelitian adalah 78 orang.

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber (responden), data analisis dengan menggunakan teknik korelasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dan untuk pengujian signifikansi koefisien korelasi yang digunakan adalah dengan uji *t*.

HASIL PENELITIAN

Distribusi Data Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Palembayan Kabupaten Agam

Skor maksimum kinerja guru adalah 150 dan skor minimal 30. Sedangkan dari jawaban responden diperoleh skor tertinggi 132 dan skor terendah 101 dengan skor rata-rata (Mean) 119,2, median 120, modus 121,6 dan standar deviasi 7,45

Frekuensi tertinggi dengan rentangan interval 121-125 dengan frekuensi relatif sebanyak 23, sedangkan frekuensi terendah sebanyak 2. Berdasarkan pengolahan data angket variabel kinerja guru (Y) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean

119,2 dibagi dengan skor maksimal 150, maka diperoleh angka $0,7946 \times 100\% = 79,46\%$. Hal ini berarti variabel kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Palembang Kabupaten Agam berada pada kategori “cukup baik” yaitu sebesar 79,46% dari skor ideal.

Distribusi Data Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Skor maksimum gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah 150 dan skor minimal 30. Sedangkan dari jawaban responden diperoleh skor terendah 88 dan skor tertinggi 127 dengan rata-rata (Mean) 109,52, median 107, modus 101,96 dan standar deviasi 6,24

Frekuensi tertinggi dengan rentangan nilai interval 106-111 dengan frekuensi relatif sebanyak 35, sedangkan frekuensi relatif terendah sebanyak 1. Berdasarkan pengolahan data angket variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 109,52 dibagi dengan skor maksimal 150, maka diperoleh angka $0,7350 \times 100\% = 73,1\%$. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori “cukup baik” yaitu sebesar 73,1% dari skor ideal.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Palembang Kabupaten Agam

Berdasarkan analisis data antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Palembang Kabupaten Agam diperoleh $r_{hitung} = 0,25 > r_{tabel} = 0,220$, pada taraf kepercayaan 95% dengan $N = 78$. Untuk melihat keberartian hubungan maka dilakukan uji t dengan perolehan data $(X-Y) t_{hitung} = 4,5 > t_{tabel} = 1,66462$, Jadi didapatkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf kepercayaan 95% (lihat tabel 1 di bawah ini).

Tabel 1 : Pengujian Koefisien dan Keberartian Korelasi Varibel X dan Y Dengan Tabel Uji r dan t

Koefisien Korelasi (r)	r tabel	Keberartian Korelasi (t)	t tabel
	$\alpha = 0,05$		$\alpha = 0,05$
0,25	0,220	4,21	1,66462

PEMBAHASAN

Sebagaimana telah dijelaskan dalam kajian teori pada penelitian ini dinyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Hasil pengolahan data pada penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Palembang Kabupaten Agam mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru pada taraf signifikansi 95% dengan koefisien

korelasi 0,25 dan keberartian korelasi 4,5 dengan menggunakan uji t. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan diuraikan pembahasan masing- masing variabel.

Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMP Negeri Kecamatan Palembang Kabupaten Agam tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru berada pada kategori cukup baik yaitu 79,46% dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor maksimal dikali 100%. Hal ini berarti kinerja guru di SMP Negeri kecamatan Palembang kabupaten agam masih rendah dari skor idealnya.

Berdasarkan pendapat di atas usaha-usaha yang dapat menimbulkan dan mendorong peningkatan kinerja guru agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal, yaitu meningkatkan Motivasi tersebut tidak hanya bersal dari dalam diri guru tetapi juga berasal dari luar pribadi guru seperti lingkungan kerja dan sikap pimpinan. Dalam penelitian ini tidak hanya indikator kinerja guru tentang motivasi kerja yang perlu ditingkatkan ada hal lain yang juga harus ditingkatkan yakni inisiatif guru dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan tugas mengajarnya baik dari segi perlengkapan mengajar maupun peserta didiknya. Selain itu, inisiatif guru dalam memanfaatkan teknologi dan lingkungan sekitarnya juga dinilai masih perlu ditingkatkan.

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden dan dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Palembang Kabupaten Agam berada pada kategori cukup baik (73,1% dari skor ideal). Hal ini berarti gaya kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri Kecamatan Palembang Kabupaten Agam masih jauh dari tujuan yang diharapkan, karena strategi pimpinan yang akan mampu membawa organisasinya lebih baik.

Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas menurut Wahjosumidjo (1995:63) dalam prakteknya adalah “memberikan petunjuk, pengawasan, menanamkan keyakinan akan pentingnya pelaksanaan tugas kepada bawahan, dan mementingkan perhatiannya kepada pelaksanaan tugas guru yang harus terlaksana dengan baik, mengikuti aturan yang ditetapkan serta mengacu kepada standar prestasi kerja yang diharapkan. Selanjutnya Menurut Handoko (2003:299) pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan berorientasi pada bawahan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibanding mengawasi mereka.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru adalah signifikan yaitu r

$r_{hitung} = 0,25 > r_{tabel} = 0,220$ pada taraf kepercayaan 95%. $t_{hitung} = 4,21 > t_{tabel} = 1,66462$ pada taraf kepercayaan 95%, menurut Sugiyono (2007;231) jika interval koefisien 0,20 – 0,399 berda pada kategori rendah.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara kedua gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Blank yang mengemukakan bahwa kematangan bawahan menjabatani hubungan perilaku tugas dan perilaku bawahan sebagai keefektifan pemimpin dalam menggerakkan anggotanya...”

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data, hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Palembang Kabupaten Agam dapat diambil kesimpulan: (1) Kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Palembang Kabupaten Agam dengan indikator tanggung jawab, motivasi kerja, dan inisiatif kerja berada dalam kategori cukup baik dengan skor 79,46%. (2) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan indikator kepemimpinan orientasi tugas (memberikan petunjuk kepada guru; menekankan pentingnya melaksanakan tugas dengan baik; menanamkan keyakinan bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan). Kepemimpinan kepala sekolah berorientasi pada bawahan (memotivasi guru dalam bekerja; melibatkan guru dalam mengambil keputusan; mengembangkan hubungan kerjasama) berada pada kategori cukup baik dengan skor 73,1%. (4) Terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Palembang Kabupaten Agam dimana besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,25 > r_{tabel} = 0,220$ pada taraf kepercayaan 95 dan $t_{hitung} = 4,21 > t_{tabel} = 1,66462$ pada taraf kepercayaan 95%.

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat dikemukakan saran-saran untuk kepala sekolah agar dapat menerapkan gaya kepemimpinannya menjadi lebih optimal agar tujuan sekolah dapat diperoleh serta kinerja guru memperoleh derajat lebih tinggi dari sebelumnya.

DAFTAR RUJUKAN

- B. Uno, Hamzah. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Barnawi&Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Jogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- Nawawi, Hadari dan Martini. 2006. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University press
- Rachmawati Tutik. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media
- Ruky, Achad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja Performance Management System*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru
- Wahjosumidjo. 2009. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Wibsono, Dermawan. 2006. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Erlangga
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers