

HUBUNGAN PERSEPSI GURU TERHADAP PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN MEDAN PETISAH MEDAN

Rafuddin Silaban

Dosen LLDIKTI Wilayah 1 dpk Politeknik Mandiri Bina Prestasi Medan.

ABSTRACT

This research was aimed to analysis the significant correlation teacher's perception about headmaster's leadership behavior with teacher's performance of Primary School in Subdistrict of Medan Petisah Medan. The problem in this case is , how the actual conditions of headmaster's leadership behavior against teacher's performance. The population was all teachers of Primary School in sub district of Medan Petisah Medan, with the total of 152 teachers and 59 of them were taken as sample by using strataified random sampling. Instruments used were questionnaires, and the instruments were first tried. Tried showed that 2 items of the level of teacher's perception about headmaster's behavior leadership were not valid of 32 items, with a reliability coefficient 0,89. and 1 item of the teacher's performance was not valid of 13 item with a reliability coefficient 0,81. The data analysis technique used were description and inferential analysis correlation and regression analysis. Result of research indicated there are significant correlation between teacher's perception about headmaster's leadership behavior with teacher's performance, with a correlaation coefficient was 0,53. The test is done by using level of significant at $\alpha = 0,05$. It means that the increasing teacher's performance need to improving of teacher's perception about headmaster's leadership behavior. The result of study are very usefull for Dinas Pendidikan of Medan City, headmaster, and teacher to improve teacher's performance, and the other researcher to deepest research about the relevant studies.

Keywords: *perception, leadership's behavior, performance.*

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas wawasan pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap, dan perilaku. Sebagai upaya yang bukan saja membuahkan manfaat yang besar, pendidikan juga merupakan bagian dari beberapa kebutuhan pokok manusia yang sering dirasakan belum memenuhi harapan. Hal ini terbukti masih banyak lulusan pendidikan formal yang belum dapat memenuhi kriteria tuntutan lapangan kerja baru sebagai refleksi penguasaan ilmu yang diperolehnya dari lembaga pendidikan. Kondisi seperti ini merupakan gambaran rendahnya kualitas pendidikan kita. Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang melibatkan beberapa komponen di dalamnya, diantaranya adalah kepala sekolah dibantu oleh beberapa orang staf yang terdiri dari wakil kepala sekolah, guru-guru dan pegawai tata usaha.

Banyak faktor yang turut memengaruhi tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Apabila pendidikan dilihat sebagai suatu sistem maka faktor yang turut memengaruhi kualitas

pendidikan tersebut, menurut Deming dalam Uno (2006: 86) meliputi: (1) input mentah atau siswa, (2) lingkungan instruksional, (3) proses pendidikan dan, (4) keluaran pendidikan. Dalam proses pendidikan, di dalamnya terdapat aktivitas guru mengajar, peran serta siswa dalam belajar, sistem pengelolaan administrasi, serta mekanisme kepemimpinan kepala sekolah, merupakan hal yang perlu dioptimalkan fungsinya agar kualitas pendidikan dapat ditingkatkan.

Guru sebagai satu unsur utama dalam Proses Belajar Mengajar (PBM) memiliki multi peran, tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai pendidik, pembimbing dan pendorong potensi, serta memobilisasi siswa dalam belajar. Artinya, guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan, di mana guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkan dan memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, namun guru juga dituntut menampilkan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa.

John Whitmore dalam Uno, (2007:86) mengatakan bahwa, satu faktor penting yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Se jauh mana seseorang telah menunjukkan kualitas dan kuantitas kerja untuk merealisasi tujuan organisasi atau lembaga tempatnya mengabdikan. Hal ini akan bisa terlihat apabila perilaku yang nyata yang ditampilkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan yang benar-benar diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Kinerja seorang guru merupakan kombinasi dari kemampuan, kemauan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan dalam melaksanakan tugas. Tugas utama seorang guru adalah mengajar, mendidik, dan melatih. Guru mempunyai tugas dan pekerjaan sebagai pekerja kelompok yang menciptakan suasana belajar di kelas, sebagai konselor yang membantu siswa agar mampu mengarahkan dan menyesuaikan diri pada lingkungan hidupnya. Guru merupakan elemen kunci dalam system pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh guru. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sehingga bisa dikatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa tugas guru bukan hanya mengajar semata, tetapi dimulai dari proses perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, mendidik, membimbing, melatih peserta didik sampai dengan penilaian. Tugas tersebut tidak mudah dilakukan, apabila guru tidak didukung adanya perilaku kepemimpinan supportif dari kepala sekolah.

Sekolah Dasar (SD) merupakan suatu lembaga pendidikan yang memerlukan pengelolaan terpadu, baik oleh guru sebagai pelaksana kegiatan belajar mengajar di kelas maupun oleh kepala sekolah sebagai pengendali kegiatan di sekolah. Koordinasi yang baik oleh kepala sekolah melahirkan pencapaian tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada di lingkungan sekolah. Disamping itu keterpaduan kerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar serta penciptaan situasi yang kondusif merupakan prasyarat keberhasilan pencapaian tujuan sekolah.

Dengan demikian, guru SD memegang peranan penting, baik dalam mengelola kegiatan belajar mengajar maupun dalam mengelola kegiatan administrasi yang dapat menunjang keberhasilan tujuan sekolah. Meskipun demikian, aktivitas kerja guru SD dalam melaksanakan tugasnya masih turut dipengaruhi oleh adanya kepemimpinan kepala sekolah. Masalahnya, bagaimana hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Medan Petisah Medan? Hal ini merupakan pertanyaan yang perlu diadakan pengkajian melalui penelitian.

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah menjadi inspirasi bagi guru dalam melaksanakan tugasnya, oleh sebab itu demi keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi perlu dilakukan peningkatan kinerja guru. Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan seorang kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan upaya guru untuk meningkatkan kinerja secara optimal.

Penelitian mengenai perilaku kepemimpinan yang dilakukan oleh *Ohio State University*, yang menetapkan sasaran utama penelitian adalah untuk mengidentifikasi perilaku kepemimpinan yang efektif. Hasil penelitian memberi indikasi bahwa para bawahan memandang perilaku atasannya pertama-tama dalam kaitannya dengan dua dimensi atau kategori arti dari perilaku yang kemudian disebut sebagai “*consideration*” dan “*initiating structure*” (Yukl, 1998:44) *Consideration* (tenggang rasa, pertimbangan) adalah seberapa jauh seorang pemimpin mempunyai hubungan-hubungan kerja yang dicirikan oleh saling percaya, menghargai gagasan-gagasan bawahan dan menghormatinya sehingga kinerja bawahan dapat ditingkatkan.

Initiating structure (mempraktikkan struktur) adalah seberapa jauh seorang pemimpin merumuskan dan menentukan

perannya sendiri dan peran dari para bawahan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapatlah dijelaskan bahwa perilaku kepemimpinan yang efektif yang berhubungan dengan kinerja bawahan adalah meliputi dimensi *Consideration* (konsiderasi) dan *structure initiating* (struktur inisiasi). Pada intinya konsiderasi mengacu pada penciptaan, pemeliharaan, pembinaan, hubungan yang baik dengan bawahan atau dengan sebutan yang lain perilaku pemimpin yang berorientasi dengan hubungan, sedangkan struktur inisiasi berorientasi dengan tugas.

Konsiderasi dan struktur inisiasi ditemukan sebagai dimensi atau kategori perilaku yang relatif berdiri sendiri. Artinya ada kemungkinan bahwa perilaku pemimpin memiliki konsiderasi tinggi dan struktur inisiasi tinggi, konsiderasi tinggi, struktur inisiasi rendah, konsiderasi rendah, struktur inisiasi tinggi, konsiderasi rendah, struktur inisiasi rendah dan konsiderasi sedang, struktur inisiasi sedang. Secara umum penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang tinggi dalam struktur Inisiasi dan Konsiderasi (+SI, +K), adalah perilaku kepemimpinan yang paling efektif di dalam mencapai hasil organisasi dan perseorangan yang telah direncanakan (Wahjosumidjo, 1999:25)

Dalam penelitian ini peneliti menetapkan salah satu variabel adalah hubungan perilaku kepemimpinan (konsiderasi dan struktur inisiasi) kepala sekolah dasar terhadap kinerja guru. Perilaku pemimpin menyebabkan perilaku pengikut dan perilaku pengikut menyebabkan perilaku pemimpin (Gibson, 1997:307). Dari pendapat Gibson tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah akan berhubungan dengan kinerja guru dan kinerja guru akan berhubungan dengan perilaku kepemimpinan kepala sekolah.

Pertanyaan adalah, apakah perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah menjadi inspirasi bagi para guru dalam melaksanakan tugasnya? Kenyataan dari hasil observasi dan wawancara penulis dengan beberapa orang guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Medan Petisah masih banyak guru menunjukkan kinerja yang rendah. Kenyataan ini diindikasikan dengan adanya guru sering terlambat masuk kelas, pembelajaran tidak sesuai dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), pemanfaatan waktu tidak efisien, guru-guru tidak mengoreksi hasil pekerjaan rumah peserta didik, kurangnya penggunaan media pembelajaran, serta

kurangnya rasa tanggung jawab guru terhadap perkembangan intelektual anak didik. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah kurang menginspirasi guru untuk melaksanakan tugas dengan baik. Hal ini diindikasikan dengan perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang lebih sering menggunakan pendekatan kekuasaan dari pada pendekatan persuasif untuk mengarahkan para guru, Kepala Sekolah kurang membina dan memelihara hubungan yang intim dan harmonis dengan para guru. Kurangnya motivasi guru untuk mengembangkan diri, hal ini diindikasikan dengan banyak guru-guru SD Negeri di Kecamatan Medan Petisah kurang menguasai teknologi informasi untuk proses pembelajaran, Kepala sekolah kurang memperhatikan kesejahteraan para guru, misalnya pendistribusian dana BOS, kurangnya penghargaan dan pengakuan dari kepala sekolah atas pelaksanaan tugas dengan baik oleh guru. Masalah-masalah yang dikemukakan tersebut di atas memerlukan pengkajian, baik secara teoritis maupun pengujian secara empiris di lapangan. Hal inilah yang mendorong penulis untuk menetapkan penelitian ini dengan judul: Hubungan Persepsi Guru Terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Medan Petisah Medan.

2. Tujuan Penulisan

Untuk mengetahui hubungan persepsi guru terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Medan Petisah Medan.

3. Pembatasan Masalah

Ruang lingkup masalah penelitian ini dibatasi pada hubungan persepsi guru terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di SD Negeri yang ada di Kecamatan Medan Petisah Medan.

4. Hipotesis

Terdapat hubungan positif dan signifikan persepsi guru terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Medan Petisah Medan

B. KAJIAN TEORI

1. Pengertian kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi

kerja) adalah *hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya* (Mangkunegara, 2005:9).

Sejalan dengan pengertian di atas, Smith dalam Mulyasa (2006:136) mengatakan bahwa kinerja adalah “*is output drives from processes, human otherwise*” (kinerja adalah merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses). Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.

Beberapa pengertian berikut ini akan memperkaya wawasan tentang kinerja. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Hersey dan Blanchard seperti dikutip oleh Veithzal (2005:15) mengatakan bahwa: Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Gibson et.al. 1997:31). Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan tolok ukur kinerja seseorang. Ada tiga kriteria dalam mengukur kinerja individu, yakni (a) tugas individu, (b) perilaku individu, dan (c) ciri individu. Robbin, 1996 dalam Veithzal (2005:15)

Bernadin dan Russel dalam Suhartono (2003:54), mengemukakan sebagai berikut “*Performace is defined as the record of out comes produced an a specified job function or activity during a specified time period*”. Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Dalam kamus bahasa Indonesia (2005:570) disebut kinerja adalah: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja. Petun dan Cornor dalam Timpe (1993:37) mengatakan bahwa “kinerja adalah kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu: keterampilan, upaya dan sifat eksternal”. Wahjosumidjo (1995:431) mengartikan kinerja “adalah sumbangan secara kualitatif maupun

kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja”. Berdasarkan definisi di atas dinyatakan bahwa kinerja merupakan orientasi pada kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang terwujud dalam hasil kerja secara optimal. Dari definisi tersebut di atas peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang ditunjukkan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dalam bidangnya baik secara kualitas maupun kuantitas secara efisien dan efektif sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Adapun ukuran kinerja menurut Mitchell dalam Penilaian Kinerja Guru (2008:20), dapat dilihat dari lima hal, yaitu:

- 1). *Quality of work*–kualitas hasil kerja,
- 2). *Promptness*–ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan,
- 3). *Initiativ*–prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan,
- 4). *Capability*–kemampuan menyelesaikan pekerjaan,
- 5). *Communication*– kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian dalam Penilaian Kinerja Guru (2008:21) bahwa, standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru

Dalam dunia pendidikan kinerja guru dinyatakan dengan kinerja mengajar guru. Mengajar adalah salah satu usaha dari pihak guru untuk mengatur lingkungan belajar, sehingga tercipta suasana yang kondusif bagi siswa untuk belajar (Nasution, 1995:36). Menurut Drussil dan Marlas (1992:47), “mengajar bukan sekedar mengetahui dan menyalurkan suatu pengetahuan, melainkan suatu usaha yang dimaksudkan untuk mengilhami dan membantu siswa dalam belajar”.

Mengajar merupakan kemampuan seseorang untuk menyampaikan atau menularkan pengetahuan dan pandangannya kepada orang lain (Rooijakkers, 1993:1). Oleh karena itu dalam mengajar biasanya orang melakukan

segala upaya dalam bentuk yang disengaja dalam rangka memberikan kemungkinan bagi siswa untuk terjadinya proses belajar mengajar sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya oleh guru (Arifin.et.al., 1994:26). Dengan kata lain, mengajar berupa segala upaya yang dilakukan oleh guru dalam bentuk yang disengaja untuk menyampaikan atau menularkan pengetahuan dan pandangnya serta memberikan kemungkinan kepada siswa agar terjadi proses belajar mengajar sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Pengertian lain menyatakan bahwa mengajar merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru. Guru merupakan pengarah dan fasilitator dalam pembelajaran. Sebagaimana dikatakan oleh Gagne.at.al. (1992 : 3), "*Instruction is a set events that affect learners in such a way that learning is facilitated*". Dengan kata lain, mengajar adalah suatu kegiatan yang dapat menjadikan siswa belajar atau dengan mudah mengetahui apa yang disampaikan oleh guru. Berdasarkan konsep ini guru dan mengajar merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam pembelajaran. Guru dalam hal ini pihak yang dapat mempermudah materi pelajaran diserap oleh siswa. Guru adalah penentu utama pembelajaran sehingga siswa dapat dengan mudah mengerti dan memahami sesuatu yang disampaikan.

Dari pengertian mengajar yang dikemukakan jelaslah hal itu menghendaki keterampilan bagi guru untuk melaksanakan pembelajaran. Artinya, pembelajaran harus dilihat sebagai suatu bentuk yang menyeluruh serta terpadu dan bukan sebagai sekumpulan kemampuan dan teknik mengajar yang terpisah-pisah. Semua jenis mata pelajaran yang diajarkan oleh setiap guru di dalam kelas membutuhkan keterampilan.

Guru yang tidak kompeten menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan mata pelajaran yang akan diajarkannya akan berdampak buruk terhadap siswa. Keterampilan yang dimiliki guru merupakan hasil implikasi teori-teori dalam ilmu mengajar dan ilmu tentang proses kegiatan belajar mengajar yang terjadi dalam kelas (Roijackers, 1993:35). Guru yang sudah memiliki ilmu seperti inilah yang mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam pembelajaran.

Ada sepuluh macam keterampilan mengajar sebagai wujud kinerja mengajar guru

dapat dibagi lagi dalam dua golongan (Roijackers, 1993:35-37). Golongan *Pertama*, yaitu berhubungan dengan hal pengorganisasian materi pelajaran: bagaimana jam pelajaran diatur dalam bagian-bagiannya agar tersusun dengan baik dan memudahkan bagi siswa; bagaimana bagian pendahuluan disusun; begitu pula bagaimana menggunakan papan tulis agar dapat memberi hasil guna sebesar mungkin. Golongan *kedua*, berhubungan dengan presentasi atau penyajian materi pelajaran: Cara guru berhubungan (komunikasi) dengan siswa; keterampilan guru yang bertalian dengan penyajian; seperti penggunaan tempo dalam mengajar; cara mengajukan pertanyaan, dan cara memberi tugas kepada siswa.

Berkaitan dengan kemampuan mengajar, Schmith (1991:67) mengatakan bahwa mengajar merupakan semacam kegiatan intensional atau disengaja dan kegiatan yang bersifat normatif. Kegiatan intensional merupakan kegiatan pokok dalam tugas mengajar guru. Seseorang guru yang mengajar sebenarnya melaksanakan tugas etika tertentu yang disengaja dan menyebabkan terjadinya belajar.

Belajar adalah parameter dalam pengetahuan, keterampilan, dan suatu parameter yang relatif permanen dalam perilaku yang dihasilkan oleh pengalaman.

Arikunto (1990:239-240) menyebutkan Sepuluh Kompetensi Kemampuan Dasar Guru sebagai berikut: (1) menguasai bahan, (2) mengelola program belajar mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media/sumber, (5) menguasai landasan-landasan pendidikan, (6) mengelola interaksi belajar mengajar, (7) menilai prestasi siswa untuk pendidikan pengajaran, (8) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, (9) mengenal dan menyelaraskan administrasi sekolah, dan (10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian guna keperluan pengajaran

Selanjutnya, dalam rumusan strategi pembelajaran berbagai unsur yang lazim harus dikuasai oleh seorang guru dalam pembelajaran Miarso (2004:532-534) adalah: (1) tujuan pembelajaran yang ingin dicapai, (2) teknik, (3) peng-organisasian kegiatan belajar, (4) peristiwa pembelajaran, (5) urutan belajar, (6) penilaian, (7) pengelolaan kegiatan belajar/kelas, (8) tempat atau lingkungan belajar, dan (9) waktu. Dalam proses pembelajaran Mulyasa (2004:96) mengatakan bahwa pembelajaran dimulai dengan fase persiapan untuk mengembangkan

kompetensi dasar, indikator hasil belajar, dan materi standar. Untuk terpenuhinya kriteria tersebut, dimensi yang dimiliki oleh guru meliputi aspek perencanaan pembelajaran, pengelolaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, dan evaluasi hasil belajar.

Dari rangkaian uraian di atas dapat diketahui bahwa tugas guru lebih difokuskan sebagai pengajar atau hanya terlibat dalam kegiatan belajar mengajar. Namun jika ditelusuri lebih dalam sesungguhnya tugas guru tidaklah hanya sebagai pengajar belaka, akan tetapi juga sebagai pendidik dan pelatih.

Konsep pembelajaran tidak dapat dipisah dari pendidikan. Karena pembelajaran adalah inti pendidikan. Melalui belajar kepribadian terbentuk (Manullang dan Milfayetty, 2005:41). Sejalan dengan pendapat di atas, Usman (2006:7) menjelaskan tugas guru sebagai profesi meliputi *mendidik, mengajar, dan melatih*. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan para siswa. Mendidik adalah juga aktifitas membentuk karakter, sebagai bagian integral dari proses pendidikan yang mana karakter adalah fokus utama dalam semua upaya pendidikan yang dimulai dari level pendidikan paling bawah sampai pada level pendidikan tinggi.

Untuk memperjelas pernyataan di atas, Manullang (2005:3), mengatakan pendidikan dapat membentuk karakter anak didik dengan mengimplementasikan nilai-nilai pedagogis ke dalam seluruh aspek kehidupan, dengan kata kunci *education touch* (sentuhan pendidikan). *Education touch* akan memberikan motivasi belajar dalam jangka pendek dan membangun semangat hidup yang luar biasa untuk jangka panjang. Sebagai pendidik, guru harus mendampingi siswa dalam perkembangannya menuju kedewasaan penuh. Agar anak didik mengalami perkembangan menuju kedewasaan tersebut, perlu dihasilkan perubahan dalam kehidupan anak didik mengenai kejiwaan dan budi pekerti atau kelakuan anak didik.

Dari uraian beberapa teori di atas tentang kinerja, maka kinerja guru secara konseptual dalam penelitian ini diartikan sebagai gambaran tentang hasil kerja seorang guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas pendidikan, pengajaran, pembimbingan dan pelatihan yang diembannya, didasarkan atas

tanggung jawab profesional dan kompetensi mengajar yang dimilikinya sesuai dengan standar yang berlaku bagi pekerjaannya. Dalam penelitian ini kinerja guru diukur atas dasar perencanaan, pelaksanaan penilaian dan melakukan pendidikan, pembimbingan dan pelatihan. Jadi kinerja guru adalah hasil kerja yang seharusnya dicapai oleh seorang guru dengan kualitas dan kuantitas sesuai tuntutan pekerjaannya atas dasar tanggung jawab moral dan profesional demi tercapainya tujuan pendidikan. Kinerja guru merupakan refleksi dan hasil dari motivasi kerja yang kuat, dengan dukungan kongkrit dari perilaku kepemimpinan kepala sekolah menjadi sumber inspirasi bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.

2. Persepsi Guru Terhadap Perilaku Kepemimpinan.

2.1. Persepsi

Manusia adalah makhluk ciptaan Tuhan yang paling cerdas di muka bumi, hal ini dibuktikan dengan terjadinya banyak perubahan sebagai hasil karya cipta manusia sejak manusia pertama diciptakan Tuhan hingga saat ini. Tanpa manusia kiranya dunia yang kita diami tidak seindah dan seruwet sekarang. Kemampuan berpikir manusia menjadikan dunia dipenuhi dengan hasil karya cipta yang memberikan manfaat banyak terhadap kesejahteraan manusia. Salah satu kemampuan yang dimiliki manusia adalah kemampuan memberi makna terhadap apa yang dilihat, dirasakan didasarkan pada perhatian, berpikir, memori, sehingga memperoleh arti dan makna bagi dirinya proses ini disebut persepsi.

Desiderato dalam Rakhmat (2005:51) mengatakan bahwa persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi ialah memberikan makna pada stimuli inderawi. Persepsi ialah proses memberi makna pada sensasi sehingga manusia memperoleh pengetahuan baru. Dengan kata lain, persepsi mengubah sensasi menjadi informasi (Rakhmat, 2005:49). Persepsi adalah proses yang digunakan individu mengelola dan menafsirkan kesan indera mereka dalam rangka memberikan makna kepada lingkungan mereka (Robbins, 2007:169).

Dalam setiap organisasi, setiap individu terlibat dalam proses persepsi, misalnya, bawahan mempersepsikan atasan sebagai figur yang komunikatif, protektif, tegas tetapi

mendidik, arogan, acuh tak acuh, berwibawa, dan lain lain tergantung masing-masing individu mempersepsikannya. Demikian juga pemimpin mempersepsikan bawahan sebagai orang yang tekun bekerja, disiplin tinggi atau rendah, motivasi tinggi atau rendah, loyalitas tinggi atau rendah dan lain-lain sebagainya. Persepsi merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri seseorang yang bertujuan untuk mengetahui, menginterpretasikan, dan mengevaluasi orang lain yang dipersepsi, baik mengenai sifatnya, kualitasnya ataupun keadaan lain yang melekat atau yang ada dalam diri orang yang dipersepsi sehingga terbentuk gambaran mengenai orang lain sebagai objek persepsi tersebut. Dengan persepsi akan terbentuk dorongan-dorongan dan hasrat dalam diri seseorang untuk merespon stimulus yang diperoleh dari lingkungan atau individu, kemudian memaknai dan mengambil manfaat bagi dirinya yaitu terjadinya perubahan perilaku dan sikap. Persepsi adalah proses pemberian arti terhadap lingkungan oleh seorang individu. (Gibson, 1997:53)

Berdasarkan uraian teori tentang persepsi tersebut di atas secara konseptual dalam penelitian ini diartikan sebagai proses yang terjadi dalam diri individu untuk mengetahui, menginterpretasikan dan mengevaluasi setiap pesan atau stimulus yang diterima atau yang dirasakan oleh individu, baik mengenai sifat, kualitas sehingga memperoleh pengertian dan makna dari objek yang dipersepsi.

2.2. Perilaku Kepemimpinan

Penelitian yang dilaksanakan di Universitas Negeri Ohio pada dasawarsa 1940-an tentang kepemimpinan adalah untuk mengidentifikasi perilaku kepemimpinan yang efektif. Tugas permulaan dari para peneliti adalah untuk mengembangkan kuesioner untuk para bawahan yang digunakan untuk menjelaskan perilaku dari pemimpin atau manajer mereka yang menghasilkan berbagai aspek mengenai fungsi-fungsi kepemimpinan yang penting yang berusaha menjelaskan perilaku atasan. Analisis faktor dari jawaban kuesioner memberi indikasi bahwa para bawahan memandang perilaku atasannya pertama-tama dalam kaitannya dengan dua dimensi atau kategori arti dari perilaku, yang kemudian disebut sebagai "*consideration*" dan "*initiating structure*". Kedua-duanya adalah kategori yang didefinisikan secara luas yang terdiri atas sejumlah variasi yang luas mengenai jenis-jenis perilaku pemimpin yang spesifik.

Consideration adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan cara ramah dan mendukung, memperlihatkan perhatian terhadap bawahan, dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Contohnya termasuk melakukan kebaikan terhadap bawahan, mempunyai waktu untuk mendengarkan masalah para bawahan, mendukung atau berjuang untuk seorang bawahan, berkonsultasi dengan bawahan mengenai hal yang penting sebelum dilaksanakan, bersedia untuk menerima saran dari bawahan, dan memperlakukan bawahan sebagai sesama. (Yukl, 1998:44)

Bertindak dengan ramah adalah merupakan variabel penting dalam konstelasi perilaku pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan. Bertindak dengan ramah tentunya direfleksikan melalui komunikasi baik secara verbal maupun non verbal. Intonasi suara, gaya berbicara, cara menyampaikan pesan, merupakan bentuk perilaku yang bisa mempengaruhi perilaku bawahan yang akhirnya terefleksi dalam kinerja. Perhatian terhadap bawahan menunjukkan bahwa seorang pemimpin menaruh respek terhadap berbagai masalah yang berhubungan dengan bawahan, baik yang berhubungan dengan tugas maupun di luar tugas. Perhatian terhadap bawahan akan menumbuhkan sikap saling menghargai dan menghormati antara pemimpin dengan bawahan. Adanya perhatian dari atasan terhadap bawahan akan menghasilkan perilaku konstruktif dalam membangun kinerja yang tinggi. Berkonsultasi dengan bawahan mengenai hal-hal yang penting sebelum dilaksanakan adalah merupakan bentuk perilaku pemimpin yang sangat efektif untuk membina dan memelihara hubungan kerjasama antara pemimpin dan bawahan. Perilaku ini merupakan wujud dari fungsi pemimpin sebagai figur yang mengarahkan dan melakukan koordinasi sehingga menghasilkan kinerja organisasi secara optimal. Bersedia menerima saran dari bawahan adalah merupakan sikap yang merefleksikan saling menghargai. Seperti diketahui bahwa pemimpin adalah orang yang mencapai hasil melalui dan bersama dengan orang lain. Kesediaan menerima saran dari bawahan adalah upaya untuk menumbuhkan sikap agar setiap orang merasa dirinya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Memperlakukan bawahan sebagai sesama, adalah suatu bentuk perilaku pemimpin untuk menunjukkan kepada bawahan bahwa bawahan

adalah mitra kerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Perilaku ini juga akan menumbuhkan sikap kebersamaan antara pemimpin dengan bawahan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individu.

Initiating structure (struktur memprakarsa) adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin menentukan dan menstruktur perannya sendiri dan peran dari para bawahan ke arah pencapaian tujuan-tujuan formal kelompok. Contohnya termasuk memberi kritik kepada pekerjaan yang jelek, menekankan pentingnya memenuhi batas waktu, menugaskan bawahan, mempertahankan standar-standar kinerja tertentu, meminta bawahan untuk mengikuti prosedur-prosedur standar, menawarkan pendekatan baru terhadap masalah, mengkoordinasi kegiatan-kegiatan bawahan, dan memastikan bahwa bawahan bekerja sesuai dengan batas-batas kemampuannya (Yukl, 1998:45). Menentukan dan menstruktur peran pemimpin dan bawahan adalah mendeskripsikan adanya pembagian tugas dan wewenang yang jelas dalam mencapai tujuan organisasi, apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab setiap individu dalam organisasi harus jelas sehingga setiap individu dapat memaksimalkan upaya untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Perilaku pemimpin yang konstruktif adalah pemimpin yang mau memberikan kritik membangun atas pelaksanaan tugas yang kurang memenuhi standar. Tentunya kritik disampaikan dengan cara yang ramah dengan menggunakan pendekatan persuasif untuk menumbuhkan dan membangkitkan kesadaran setiap individu untuk senantiasa bertanggung jawab terhadap tugas pekerjaan secara berkualitas.

Meminta bawahan untuk mempertahankan standar-standar kinerja tertentu sesuai dengan standar organisasi. Hal ini sangat penting dilakukan untuk mengingatkan bawahan agar melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebagai upaya optimal dalam meningkatkan kinerja. Menawarkan pendekatan baru pelaksanaan tugas, merupakan suatu langkah penting untuk membantu bawahan meningkatkan kinerja. Memastikan bahwa bawahan bekerja sesuai dengan batas kemampuan. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu melihat batas kemampuan bawahan, tidak memaksakan kehendak berdasarkan pendekatan kekuasaan melainkan melalui pendekatan persuasif, perilaku pemimpin seperti ini akan memacu

kegairahan bekerja bawahan sehingga kinerja akan semakin meningkat.

Halpin dalam Hersey dan Blanchard (1986:109) mengemukakan bahwa menurut hasil penemuannya, perilaku kepemimpinan yang efektif atau diinginkan dicirikan oleh skor yang tinggi pada **Struktur Inisiasi** dan **Konsiderasi**. Sebaliknya, perilaku kepemimpinan yang tidak efektif atau tidak diinginkan ditandai dengan skor yang rendah pada kedua dimensi itu.

Consideration dan *initiating structure* merupakan kategori perilaku yang relatif berdiri sendiri. Ini berarti bahwa beberapa orang pemimpin mempunyai *consideration* yang tinggi dan *initiating structure* yang rendah; beberapa orang pemimpin mempunyai *consideration* yang rendah dan *initiating structure* yang tinggi; beberapa pemimpin lainnya mempunyai kedua-duanya yang tinggi dan pada beberapa pemimpin kedua-duanya rendah.

Studi tentang perilaku kepemimpinan yang hampir memiliki kesamaan dengan studi Ohio State University adalah: Studi Kepemimpinan dari Universitas Michigan. Sebuah program penelitian utama mengenai perilaku kepemimpinan juga telah dilakukan oleh para peneliti pada Universitas Michigan dengan waktu yang hampir sama dengan penelitian yang dilaksanakan di Ohio State University. Fokus penelitian Michigan adalah identifikasi mengenai hubungan (*relationship*) di antara perilaku pemimpin, proses kelompok, dan ukuran-ukuran mengenai kinerja kelompok. Ukuran-ukuran objektif tentang produktivitas kelompok telah digunakan untuk mengklasifikasi para manajer yang relatif efektif dan tidak efektif. Perbandingan antara manajer yang efektif dan yang tidak efektif memperlihatkan beberapa perbedaan yang menarik dalam perilaku manajerial.

Perilaku yang berorientasi pada tugas (*Task oriented Behavior*). Para manajer yang efektif tidak menggunakan waktu dan usahanya dengan melakukan pekerjaan yang sama seperti bawahannya. Sebaliknya, para manajer yang lebih efektif berkonsetrasi pada fungsi-fungsi yang berorientasi pada tugas seperti misalnya merencanakan dan mengatur pekerjaan, mengkoordinasi pekerjaan para bawahan, dengan menyediakan keperluan, peralatan, dan bantuan teknis yang dibutuhkan. Di samping itu para manajer efektif memandu para bawahan dalam menetapkan tujuan-tujuan kinerja (*performance goal*) yang tinggi, namun

realistis. Perilaku yang berorientasi pada tugas yang ternyata penting pada studi-studi Michigan kelihatannya sama pada *initiating structure*, seperti yang dikemukakan oleh para peneliti dari Ohio State (Yukl, 1998:49)

Perilaku yang berorientasi pada Hubungan (*Relationship-oriented Behavior*). Bagi para manajer yang efektif, perilaku yang berorientasi pada tugas tidak terjadi dengan mengorbankan perhatian terhadap hubungan antar manusia. Para manajer yang efektif penuh perhatian (*considerate*), mendukung, dan membantu para bawahan. Jenis perilaku yang berorientasi pada hubungan ternyata berkorelasi dengan kepemimpinan yang efektif termasuk memperlihatkan kepercayaan dan rasa dipercaya, bertindak ramah tamah dan penuh perhatian, mencoba untuk mengerti masalah bawahan, membantu untuk mengembangkan para bawahan dan meningkatkan karir mereka, selalu memberi informasi kepada bawahan, memperlihatkan apresiasi terhadap ide-ide para bawahan, dan memberi pengakuan terhadap kontribusi dan keberhasilan bawahan. Di samping itu para manajer yang efektif cenderung menggunakan pengawasan secara umum dari pada pengawasan yang ketat. Artinya, para manajer menetapkan tujuan-tujuan dan pedoman umum bagi para bawahan, namun memberi kepada mereka beberapa otonomi dalam menentukan bagaimana melakukan sesuatu pekerjaan dan bagaimana menentukan kecepatan kerja mereka. Likert menganjurkan agar seorang manajer harus memperlakukan tiap bawahan dengan cara yang sedemikian rupa sehingga orang tersebut akan melihat pengalaman tersebut sebagai yang mendukung dan hal tersebut akan membangun dan mempertahankan rasa harga diri dan rasa dipentingkan. Perilaku-perilaku yang berorientasi pada hubungan yang dinilai penting pada studi-studi Michigan kelihatannya sama dengan *consideration*. (Yukl, 1998:49)

Dari uraian beberapa teori di atas tentang perilaku kepemimpinan, maka perilaku kepemimpinan secara konseptual dalam penelitian ini diartikan sebagai gambaran tentang upaya-upaya yang dilakukan atau diperlihatkan oleh kepala sekolah dalam memberdayakan guru-guru. Perilaku tersebut meliputi dua dimensi yaitu konsiderasi (tenggang rasa, pertimbangan) dan struktur inisiasi.

Adapun konsiderasi adalah merupakan perilaku kepemimpinan yang berorientasi hubungan antara kepala sekolah dengan guru-

guru dalam hal ini kepala sekolah berusaha untuk bertindak secara ramah, mendukung dan memperlihatkan perhatian terhadap guru-guru, bersedia berkonsultasi, menerima saran dari guru-guru dan memperlakukan guru-guru sebagai mitra kerja. Sedangkan struktur inisiasi adalah perilaku kepemimpinan yang berhubungan dengan pengembangan pelaksanaan tugas dengan cara memberi kritik atas pelaksanaan tugas yang jelek, menekankan pentingnya batasan waktu, menekankan adanya standar kinerja, meminta guru-guru untuk mengikuti prosedur kerja serta mengadakan pembagian tugas dengan adil dan merata.

Persepsi terhadap perilaku kepemimpinan adalah proses yang terjadi dalam diri guru-guru untuk mengetahui, menginterpretasikan dan mengevaluasi pemimpin yang dipersepsi, baik mengenai sifatnya, kualitasnya dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan yang berkaitan dengan konsiderasi dan struktur inisiasi, sehingga memperoleh gambaran yang sesungguhnya mengenai perilaku kepemimpinan para kepala sekolah.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskripsi studi hubungan, dengan tujuan untuk mendeskripsikan tiga hal yaitu: 1) Persepsi guru terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, 2) Hubungan motivasi kerja guru dengan kinerja guru, dan 3) Hubungan persepsi guru terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersamaan dengan kinerja guru. Teknik statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data, antara lain: nilai rata-rata (mean), median, modus, standard deviasi (SD), dan kecenderungan data. Teknik statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik pengolahan data digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi dan regresi linier berganda (multiple regression) yang pengolahannya menggunakan bantuan komputer mikrosos excel dan SPSS. Sebelum diadakan analisis data terlebih dahulu diadakan: Uji Normalitas, Uji Linieritas dan Uji Independen, kemudian diadakan uji hipotesis.

D. HASIL PENELITIAN

Pengujian Hipotesis Penelitian

Ringkasan hasil perhitungan analisis korelasi antara variabel X dengan Y, adalah seperti terlihat pada Tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11. Koefisien Korelasi Antar Variabel

Variabel	X	Y
X	1	0,5328
Y	0,5328	1

a. Hubungan Persepsi Guru Terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru.

Hipotesis yang akan diuji adalah:

$$H_0 : r_y = 0$$

$$H_a : r_y > 0$$

Dari Tabel 4.9 diperoleh hasil uji keberartian $F_{hit} = 22,5941$ sedangkan F_{tab} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 4,01 sehingga $F_{hit} > F_{tab}$ yakni $22,5941 > 4,01$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya persamaan regresi $\hat{Y} = 14,3433 + 0,5573 X$ berarti. Hal ini juga menunjukkan bahwa makin baik persepsi guru terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolah, maka makin tinggi pula kinerja guru.

Selanjutnya dari Tabel 4.11 diketahui bahwa besarnya hubungan antara X dengan Y, ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,5328, sedangkan $r_{tab(0,05)(57)} = 0,216$, sehingga $r_{hit} > r_{tab}$ yakni $0,5328 > 0,216$. Dari hasil perhitungan uji t terlihat bahwa $t_{hit} > t_{tab}$, yakni $4,7533 > 2,0178$, sehingga H_0 ditolak atau dengan kata lain H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan persepsi guru terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Medan Petisah Medan teruji kebenarannya.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Terdapat hubungan positif dan signifikan persepsi guru terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Medan Petisah Medan teruji kebenarannya.

E. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, temuan dan pembahasan penelitian maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Persepsi guru terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolah mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Medan Petisah Medan. Hal ini berarti semakin baik Persepsi guru terhadap perilaku

kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru.

2. Dari temuan penelitian persepsi guru terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolah ini memberikan sumbangan yang cukup berarti terhadap kinerja guru. Dari data juga diperoleh informasi bahwa persepsi guru terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri Kecamatan Medan Petisah Medan masih cenderung kurang, oleh sebab itu diperlukan upaya yang maksimal untuk meningkatkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Sardiman. 1986. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta Rajawali.
- Arikunto, Suharsimi. 1987. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Azwar, S. 2008. *Reliabilitas dan Validitas..* Boston: Hounhton Mifflin Coy.
- Gagne, Robert M., Leslie J. Briggs, and Walter W. Wager, 1992, *Principles of Instructional Design*, New York: Hartcourt Brace Jovanovich College Publisher.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly. 1997. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Hadi, Sutrisno. 1987. *Analisis Regresi*, Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Hersey, Paul dan Kenneth H. Blanchard. 1986. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Terjemahan: Agus Dharma. Jakarta: Erlanga.
- Hoy, W.K., dan Miskel C. G. 1988, *Educational Administration, Theory Research and Practice*. New York: Random House.
- Imron, Ali. 1995. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Irianto, A. 2003. *Statistik Konsep dan aplikasinya*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Manullang. Belferik. 2006. *Kepemimpinan Pedagogis Membangun Karakter Manusia*. Medan: Program Paka Sarjana.

- .Miarso, Yusufhadi, 2004. *Menyemai Benih Tehnologi Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media.
- Mulyasa. 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nasution, S. 1995. *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Penilaian Kinerja Guru*, 2008. Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Depaartemen Pendidikan Nasional
- Putrawan, I.Made. 1990. *Pengujian Hipotesis dalam Penelitian Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rahmat, Djalaluddin. 2005. *Psikologi Komunikasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persadada.
- Robbins, S.P. 2007. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Alih Bahasa: Drs. Bunyamin Molan. Indonesia : Macanan Jaya Cemerlang.
- Rooijackers, Ad. 1993. *Mengajar Dengan Sukses: Petunjuk Untuk Merencanakan dan Menyampaikan Pengajaran*. Jakarta: Grasindo.
- Rusyan, A, Tabrani, Atang Kusdinar, dan Zainal Arifin. 1994. *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sagala, S. 2006. *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat Strategi Memenangkan Persaingan Mutu*. Jakarta: Nimas Multima
- Sallis, Edward. 1993. *Total Quality Management in Education*. London :Kogan
- Schoderbek, Peter P., Charles G., Schoderbek G, & Asterios G. Kefalas. 1990. *Management System: Conceptual Considerations*. Boston: Homewood.
- Siagian, Sondang, P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sofyandi, H. & Garniwa, I. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sudjana. 1986. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sudjana, 1996. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi bagi para Peneliti*. Bandung: Tatsito.
- Sugyono. 2006. *Metodologi Penelitian Administrasi dan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2000. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Timpe, A.Dale. 1992. *Kinerja*. Penerjemah Sofyan Citmat. Jakarta: Gramedia.
- Uno, Hamzah, B. 2007. *Teori Motivasi & Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman. Uzer Moh. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rosdakarya
- Wahyosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Whitmore, John. (et) Dwi Helly, Purnomo, dan Louis, Novianto. 1997. *Coaching for Performance, Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Yukl, G. 1998. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Alih Bahasa: Jusup Udaya, Jakarta: Prenhallindo.