

## KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI BERPRESTASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU (Studi Tentang Persepsi Para Guru SMK Negeri 1 Bangli)

Suwedana<sup>1</sup>, N. Natajaya<sup>1</sup>, G. K. Arya Sunu<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana  
Universitas Pendidikan Ganesha  
Singaraja, Indonesia

e-mail: {[suwedana, nyoman.natajaya, arya.sunu](mailto:suwedana.pasca@undiksha.ac.id)}@pasca.undiksha.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru (2) kontribusi motivasi berprestasi dengan kinerja guru (3) kontribusi kepuasan kerja dengan kinerja guru (4) kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Bangli. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian *ex-post facto* yang berbentuk korelasional dengan populasi subyek mencakup guru negeri SMK Negeri 1 Bangli yang berjumlah 67 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *propotional random sampling* diperoleh jumlah sampel sebanyak 59 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, kepuasan kerja dan kinerja guru. Penyusunan kuisisioner dilakukan dengan menggunakan model skala Likert. Data dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana dan regresi ganda. pengolahan data dilakukan dengan *SPSS 16.0 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara: (1) kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi ( $r_{x1y}$ ) sebesar 0,285, Subangan Efektif (SE) sebesar 6,78% dan determinasi sebesar 8,10%, (2) motivasi berprestasi dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi ( $r_{x2y}$ ) sebesar 0,276, SE sebesar 7,42% dan determinasi sebesar 7,60%, (3) kepuasan kerja guru dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi ( $r_{x3y}$ ) sebesar 0,339, SE sebesar 11,16% dan determinasi sebesar 11,50%, (4) kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Bangli dengan koefisien korelasi ( $R_{y123}$ ) sebesar 0,516, SE sebesar 25,36% dan determinasi sebesar 26,60%. Variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif terbesar di antara ketiga variabel bebas tersebut terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bangli. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya kinerja guru di SMK Negeri 1 Bangli dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja.

**Kata Kunci** : *Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja*

### Abstract

This thesis is aimed at finding out and analyzing: (1) the contribution of the headmaster leadership to the teachers' performance, (2) the contribution of achievement motivation to the teachers' performance, (3) the contribution of the job satisfaction to the teachers' performance, (4) the simultaneous contribution of the headmaster leadership, achievement motivation, and job satisfaction to the teachers' performance at SMK Negeri 1 Bangli.

The research applied an *ex-post facto design* with correlation form. The subject of the research were the 67 teachers of SMK Negeri 1 Bangli. By using *proportional random sampling technique*, 59 teachers were chosen as the sample. Data collection was conducted by using questionnaires for the headmaster leadership, achievement motivation, job satisfaction, and the teachers' performance variables. The variables were measured by using Likert Scale. The data analysis used simple and multiple regression supported by *SPSS version 16.0 for windows*.

The result indicated that there were significant correlations between or among: (1) the headmaster leadership to the teachers' performance with the correlation coefficient ( $r_{x1y}$ ) 0.285, effective contribution (EC) 6.78 % and determination of 8,10 %, (2) achievement motivation to the teachers' performance with correlation coefficient ( $r_{x2y}$ ) 0.276, effective contribution (EC) 7,42 %, and determination of 7,60 %, (3) the teachers' job satisfaction to the teachers' performance with the correlation coefficient ( $r_{x3y}$ ) 0.339, effective contribution 11.16 % and determination of 11.50 %, (4) the headmaster leadership, achievement motivation, and job satisfaction to the teachers' performance at SMK Negeri 1 Bangli with correlation coefficient ( $r_{x123y}$ ) 0.156, effective contribution 25.36 % and determination 26.60 %.

Based on the findings, it was indicated that the job satisfaction has brought the highest effective contribution to the teachers' performance at SMK Negeri 1 Bangli. The teachers' performance at SMK Negeri 1 Bangli could be influenced by the headmaster leadership, the achievement motivation, and the job satisfaction.

## PENDAHULUAN

Kinerja Guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/ pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah.

Sesuai dengan hasil survei di SMK Negeri 1 Bangli bahwa terdapat beberapa kelemahan terhadap kinerja guru yang disebabkan antara lain : (1) kehadiran guru ke sekolah maupun ke kelas sering terlambat dan meninggalkan kelas mendahului waktu berakhirnya pelajaran, (2) datang ke sekolah hanya pada saat jam tertentu atau pada saat ada jam mengajar, (3) kurang suka membimbing teman sejawat, (4) jarang membuat persiapan mengajar, dan para guru cenderung membuat perencanaan pembelajaran pada saat digunakan untuk laporan dan tidak dilaksanakan secara konsisten di dalam kelas sehingga kegiatan pembelajaran cenderung monoton dan kurang efektif, (5) jarang memeriksa tugas-tugas maupun hasil ulangan siswa, (6) bersikap acuh/tidak mau mengikuti perubahan terhadap kemajuan perkembangan IPTEK, (7) minimnya keinginan untuk meningkatkan kemampuan dalam bentuk mengikuti pelatihan karena banyak kesibukan/kegiatan di luar sekolah.

Beberapa faktor yang berkontribusi kinerja guru diantaranya : Kepemimpinan adalah kemampuan pimpinan dalam menjalankan peran kepemimpinan (mempengaruhi orang lain/kelompok) untuk mencapai tujuan organisasi Kouzes dan

Posner dalam Riduwan (2009:208). Indikator dalam kepemimpinan ini, sebagai berikut : (a) menantang proses, adalah kemampuan menghadapi tantangan bagi kemajuan organisasi dengan indikator-indikator, (1) mampu memanfaatkan peluang dan (2) mampu mengambil resiko. (b) memprakarsai visi bersama, adalah kemampuan membangun visi bersama dengan indikator-indikator : (1) mampu melihat masa depan, (2) melibatkan orang lain, (c) memungkinkan orang lain bertindak, adalah kemampuan membangun kerja sama dan mengembangkan bawahan, dengan indikator-indikator : (1) memupuk kolaborasi, dan (2) memperkuat bawahan, (d) menjadi model. Adalah kemampuan menjadi contoh dan teladan, dengan indikator-indikator: (1) mampu menjadi model/teladan, dan (2) mampu melakukan perubahan kearah kemajuan, (e) membangkitkan semangat, adalah kemampuan membangun semangat kerja, dengan indikator-indikator : (1) menghargai kontribusi individu, dan (2) membangun semangat kebersamaan.

McClelland (dalam Mangkunegara, 2001:103) bahwa motivasi berprestasi (*achievement motivation and behavior*) dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satunya adalah merasa takut mengalami kegagalan. Dalam Penelitian McClelland mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motivasi tinggi:

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi;
2. Berani mengambil dan memikul resiko;
3. Memiliki tujuan yang realistis;
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan;
5. Memanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam semua kegiatan yang dilakukan; dan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Kepuasan merupakan faktor utama dalam meningkatkan kualitas kerja, karena suatu pekerjaan tidak terlepas dari perasaan senang maupun tidak senang pada saat mengerjakan suatu pekerjaan yang sedang

dilaksanakan. kepuasan kerja guru menggunakan dimensi yang dikembangkan oleh Suarnaya dalam Mustika (2010:84) yang diukur adalah pembayaran (gaji/upah) (a) pemberian fasilitas yang memadai, (b) skala gaji yang terstruktur (sistem penggajian dan kenaikan gaji pekerjaan). Dimensi pekerjaan (a) variasi pekerjaan dan control atas mode dan langkah-langkah kerja (b) uraian pekerjaan/deskripsi pekerjaan. (c) spesifikasi pekerjaan. (d) bentuk sifat pekerjaan serta kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan atau keahlian yang dimiliki (e) standar kinerja pekerjaan. Dimensi supervisi (a) kecermatan, (b) obyektif, (c) cepat, (d) berwibawa dalam mendisiplinkan dan menerapkan peraturan-peraturan, (e) kerjasama dikalangan karyawan, (f) komitmen terhadap tujuan organisasi, komunikasi yang jelas. Dimensi promosi (a) mengembangkan karier, (b) kesempatan peningkatan jabatan, (c) kenaikan kepangkatan, (d) prestasi kerja, (e) tanggung jawab, (f) kejujuran, (g) kerjasama. Dimensi rekan kerja (a) kebersamaan dalam tugas, (b) sikap kekeluargaan, (c) hubungan yang harmonis.

Sukaetini dalam Riduwan (2009:361) kinerja guru adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh guru pada saat menjalankan tugas dan kewajibannya dalam bidang pengajaran. Danim S. dalam Mustika (2010:86) indikator kinerja guru antara lain : 1) menyusun rencana pembelajaran yaitu persiapan mengajar guru untuk tiap pertemuan, 2) melaksanakan pembelajaran yaitu kegiatan pembelajaran yang dilakukan melalui tatap muka yang alokasi waktunya telah ditentukan dalam susunan program dan diperdalam melalui tugas-tugas, 3) menilai hasil belajar siswa yaitu serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar siswa yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga menjadi informasi yang bermakna dalam pengambilan keputusan dan 4) melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik yaitu peristiwa yang eksternal yang tersusun dalam

penggerak proses penguatan terhadap hasil belajar siswa berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Bangli dengan subjek penelitian adalah guru-guru yang bertugas di sekolah tersebut. Berbicara tentang peningkatan sumberdaya manusia tidak bisa dilepaskan dengan dunia pendidikan. Begitu pula membicarakan pendidikan tidak bisa mengabaikan peran guru, karena guru merupakan garda terdepan didalam dunia pendidikan. Guru memiliki peran yang sangat penting dan dianggap orang yang paling bertanggung jawab dalam operasional pendidikan di tingkat sekolah. Untuk dapat memainkan perannya dengan baik guru diharapkan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan paparan tersebut di atas, peningkatan kinerja guru merupakan hal yang mutlak harus diperoleh. Berbagai upaya dan strategi perlu diusahakan dengan baik dan terencana agar kinerja guru dapat meningkat. Dari berbagai macam faktor yang dianggap berpengaruh terhadap kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, kepuasan kerja dianggap memiliki korelasi yang signifikan terhadap kinerja di SMK Negeri I Bangli.

Berdasarkan fokus penelitian dan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Bangli
2. Untuk mengetahui kontribusi motivasi berprestasi dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Bangli
3. Untuk mengetahui kontribusi kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Bangli
4. Untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja secara bersama – sama dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Bangli

## METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian *ex-post facto*. Rancangan ini dipilih sesuai dengan hakekat masalah yang diteliti merupakan masalah yang telah terjadi di lapangan dan tanpa ada upaya dari peneliti untuk memanipulasi data dalam variabel-variabel peneliti ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antar variabel, menguji hipotesis, dan mengembangkan generalisasi, prinsip, atau teori – teori yang memiliki validitas universal. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket atau kuisioner. Data penelitian menyangkut empat variabel terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat.

Penelitian ini berusaha untuk mencari besarnya kontribusi variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), motivasi berprestasi ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) sebagai persepsi para guru di SMK Negeri 1 Bangli. Penulisan ini juga termasuk penelitian deskriptif, karena hanya mengukur variabel yang ada tanpa mempengaruhi variabel.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik *propotional random sampling* dimana data yang diambil berdasarkan proporsi dan jumlah populasi 67 orang dengan 29 perempuan dan 38 laki-laki. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri 1 Bangli yang berjumlah 59 orang dengan 26 perempuan dan 33 laki-laki.

Analisis data dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier sederhana, regresi ganda dan korelasi parsial. Sebelum pengujian analisis dilakukan terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis data yang meliputi uji normalitas sebaran data, uji linieritas garis regresi, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *Pertama*, terdapat kontribusi antara

kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Bangli melalui persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 156,03 - 0,223 X_1$ , dengan  $F = 5,057$  dan sinifikansi  $0,028 < 0,05$ . Dalam penelitian ini ditemukan korelasi yang signifikan antara kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMK Negeri 1 Bangli dengan  $r_{hitung} = 0,285$ , dengan koefesien determinasi sebesar  $0,081$ . Dengan demikian kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar  $8,10\%$ . Sumbangan efektif (SE) kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar  $6,78\%$ .

*Kedua*, terdapat kontribusi antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Bangli melalui persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 164,382 - 0,291 X_2$ , dengan  $F = 4,698$  dan sinifikansi  $0,034 < 0,05$ . Dalam penelitian ini ditemukan korelasi yang signifikan antara kontribusi motivasi berprestasi dengan kinerja guru SMK Negeri 1 Bangli dengan  $r_{hitung} = 0,276$ . Dengan koefesien determinasi sebesar  $0,076$ . Dengan demikian kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar  $7,60\%$ . Sumbangan efektif (SE) kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar  $7,42\%$ .

*Ketiga*, terdapat kontribusi antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Bangli melalui persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 101,168 + 0,211 X_3$ , dengan  $F = 7,424$  dan sinifikansi  $0,009 < 0,05$ . Dalam penelitian ini ditemukan korelasi yang signifikan antara kontribusi Kepuasan Kerja dengan kinerja guru SMK Negeri 1 Bangli dengan  $r_{hitung} = 0,339$ . Dengan koefesien determinasi sebesar  $0,115$ . Dengan demikian kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar  $11,50\%$ . Sumbangan efektif (SE) kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar  $11,16\%$ .

*Keempat*, terdapat kontribusi antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bangli melalui persamaan garis regres  $\hat{Y} = 160,752 - 0,186X_1 - 0,332X_2 + 0,204X_3$  dengan  $F = 6,651$  dan sinifikansi  $0,001 < 0,05$ . Dalam

penelitian ini ditemukan korelasi yang signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bangli dengan  $r_{hitung} = 0,516$ . Dengan koefisien determinasi sebesar 0,266. Dengan demikian kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru sebesar 26,60%. Sumbangan efektif (SE) kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru sebesar 25,36%.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka simpulan dapat diambil antara lain sebagai berikut :

1. Terdapat kontribusi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Bangli sebesar 8,10%. Sumbangan efektif (SE) kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 6,78%.

2. Terdapat kontribusi antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Bangli sebesar 7,60%. Sumbangan efektif (SE) kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 7,42%.

3. Terdapat kontribusi antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Bangli sebesar 11,50%. Sumbangan efektif (SE) kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 11,16%.

4. Terdapat kontribusi antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bangli sebesar 26,60%. Sumbangan efektif (SE) kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru sebesar 25,36%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, kepuasan kerja memberi korelasi yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bangli. Temuan ini memberi implikasi terhadap kajian masing-masing prediktor dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Jadi dari simpulan penelitian berimplikasi pada hal-hal

berikut: (1) kepemimpinan kepala sekolah selaku pemegang kebijakan yang harus memiliki kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didaya gunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan untuk meningkatkan kinerja guru melalui : (a) kemampuan menghadapi tantangan bagi kemajuan organisasi dengan mampu memanfaatkan peluang dan mampu mengambil resiko, (b) kemampuan membangun visi bersama dengan mampu melihat masa depan dan melibatkan orang lain, (c) kemampuan membangun kerja sama dan mengembangkan bawahan, dengan memupuk kolaborasi, dan memperkuat bawahan, (d) kemampuan menjadi contoh dan teladan, dengan mampu menjadi model/teladan, dan mampu melakukan perubahan kearah kemajuan, (e) kemampuan membangun semangat kerja, dengan menghargai kontribusi individu, dan membangun semangat kebersamaan. (2) upaya peningkatan motivasi berprestasi guru melalui dorongan pencapaian prestasi, memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk mengambil suatu pekerjaan, kebutuhan rasa aman dalam bekerja, dorongan mendapatkan penghargaan, (3) meningkatkan kepuasan kerja guru melalui pembayaran tunjangan/gaji/insentif yang memadai, mengambil pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang dimiliki, menguraikan pekerjaan sesuai dengan spesifikasi, (4) peningkatan kinerja guru melalui dorongan dalam penyusunan rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran sesuai dengan metode, menilai prestasi hasil belajar siswa secara baik dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar siswa. Disisi lain guru pada SMK negeri 1 Bangli hendaknya memiliki komitmen yang cukup memadai dalam mengembangkan profesi diri, tanggung jawab terhadap pengembangan diri sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana yang disampaikan pada simpulan yang telah dikemukakan di atas, maka berikut ini dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepala sekolah nantinya mampu

dalam melaksanakan kegiatan dengan : (a) kemampuan menghadapi tantangan bagi kemajuan organisasi dengan mampu memanfaatkan peluang dan mampu mengambil resiko, (b) kemampuan membangun visi bersama dengan mampu melihat masa depan dan melibatkan orang lain, (c) kemampuan membangun kerja sama dan mengembangkan bawahan, dengan memupuk kolaborasi, dan memperkuat bawahan, (d) kemampuan menjadi contoh dan teladan, dengan mampu menjadi model/teladan, dan mampu melakukan perubahan kearah kemajuan, (e) kemampuan membangun semangat kerja, dengan menghargai kontribusi individu, dan membangun semangat kebersamaan.

2. Meningkatkan motivasi berprestasi guru melalui dorongan pencapaian prestasi, memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk mengambil suatu pekerjaan, kebutuhan rasa aman dalam bekerja, dorongan mendapatkan penghargaan. Meningkatkan kepuasan kerja guru melalui pembayaran tunjangan/gaji/insentif yang memadai, mengambil pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang dimiliki, menguraikan pekerjaan sesuai dengan spesifikasi. Meningkatkan kinerja guru melalui dorongan dalam penyusunan rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran sesuai dengan metode, menilai prestasi hasil belajar siswa secara baik dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar siswa.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto. 2005. *Pengembangan Analisis Multivariate dengan SPSS 12*. Salemba Infotek
- Candiasa, I Made, 2010. *Statistik Univariate dan Bivariate Disertai Aplikasi SPSS*, Singaraja: Universitas Pendidikan Singaraja
- Candiasa, I Made, 2010. *Statistik Instrumen Penelitian Disertai Aplikasi Iteman dan Bigsteps*, Singaraja: Universitas Pendidikan Singaraja
- Candiasa, I Made. 2011. *Pengujian Instrumen Penelitian Disertai Aplikasi ITEMAN dan BIGSTEPS*. Undiksha Press. Singaraja
- Danim, Sudarwan, 2001. *Kepemimpinan Pendidikan*, Bengkulu : Universitas Bengkulu.
- Danim, Sudarwan dan Suparno, 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Darmini, Ni Nyoman. 2011. *Determinasi Persepsi Kepemimpinan kepala Sekolah, gaya Komunikasi, Dan Motivasi Berprestasi terhadap kinerja Guru SD Negeri Gugus Letkol Wisnu Kecamatan Denpasar Utara Kota Denpasar*. Universitas Pendidikan Ganesha
- Koyan, I Wayan, 2012. *Statistik Pendidikan Teknik Analisis Data Kuantitatif*. Universitas Pendidikan Ganesha Perss. Singaraja-Bali
- Mustika, I Made. 2010. *Kontribusi Kompetensi, Kepuasan Kerja terhadap motivasi dalam kaitan dengan Kinerja guru pada SMP Negeri 1 Kintamani*, Singaraja: Undiksha
- Sardani, Ni Wayan. (2011). *Kontribusi Motivasi Berprestasi, Kompetensi Nonfinansial, dan kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru Dalam mengelola Pembelajaran Pada SMA Negeri di Kabupaten Badung*. Universitas Pendidikan Ganesha. Singaraja
- Semadi, I Wayan. 2011. *Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Persepsi Para Guru SMP Negeri 1 Kintamani)*. Universitas Pendidikan Ganesha. Singaraja
- Sugiyono. 2005. *Statistika Untuk Penelitian*. CV Alfabeta. Bandung