

**MOTIVASI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI PADA MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 8 TABALONG
KECAMATAN PUGAAN KABUPATEN TABALONG**

**Eka Santi Agustina,
syahril ramadhani**

ABSTRAK

Motivasi kepala madrasah merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong kecamatan Pugaan Kabupaten Tabalong motivasi kepala madrasah belum sepenuhnya optimal. Kurangnya pengawasan dalam kedisiplinan waktu sehingga membuat kurangnya motivasi kinerja pegawai di madrasah tersebut. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pegawai, faktor – faktor apa yang mendukung dan menghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta upaya apa yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada MTsN 8 Tabalong Kecamatan Pugaan Kabupaten Tabalong.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber data melalui penarikan sampel yang berjumlah 8 orang. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis teknik meliputi reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja belum sepenuhnya optimal. Adapun faktor pendukung dan penghambat Kepala Madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kurang disiplinnya waktu pegawai yang sering melanggarnya peraturan sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai dan kurangnya sarana dan fasilitas di sekolah sehingga berpengaruh pada proses belajar mengajar kepada kecedasan anak didik MTsN 8 Tabalong. Dan upaya yang dilakukan oleh Kepala MTsN 8 Tabalong diantaranya meningkatkan kedisiplinan waktu dan pembelian sarana fasilitas yang kurang, agar dapat memotivasi para pegawai dalam bekerja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka disarankan kepada Kepala Madrasah memberikan penghargaan kepada para pegawai yang dinilai paling berperan dalam hal meningkatkan kinerja pegawai. Adapun saran kepada seluruh pegawai dan staff agar bekerja dengan efektif dan efisien serta profesional dalam kedisiplinan waktu.

ABSTRACT***MOTIVATION OF MADRASAH HEADS TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE IN MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 8 TABALONG KECAMATAN PUGAAN KABUPATEN TABALONG***

The motivation of madrasah heads is a very important factor in improving employee performance. In Tabalong 8 Negeri Tsanawiyah Madrasah Pugaan, Tabalong District, the motivation of madrasah heads is not yet fully optimal. Lack of supervision in time discipline so as to make lack of motivation for employee performance in the madrasa. Based on the above, this study aims to determine the motivation of madrasah heads in improving employee performance, what factors support and hinder in improving employee performance, and what efforts are made to improve the performance of employees at Tabalong 8 MTsN Pugaan District Tabalong District.

This research uses qualitative approach with descriptive research type. Data collection techniques used are interviews, observation and documentation. Source of data through sampling which amounted to 8 people. After the data is collected then the technique is analyzed including data reduction, data presentation, and verification or conclusion drawing.

The results of the study show that the motivation of Madrasah Heads in improving performance is not yet fully optimal. The supporting and inhibiting factors of Madrasah Heads in an effort to improve employee performance include lack of discipline when employees often break the regulations resulting in low performance of employees and lack of facilities and facilities in schools so that it influences the teaching and learning process to the excellence of Tabalong 8 MTsN students. And the efforts made by the Head of Tabalong 8 MTsN include improving the discipline of time and the purchase of facilities that are lacking, in order to motivate the employees at work.

To improve employee performance, it is recommended that the Madrasah Head give awards to employees who are considered to be the most instrumental in improving employee performance. As for advice to all employees and staff to work effectively and efficiently and professionally in time discipline.

PENDAHULUAN

Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong Kecamatan Pugaan Kabupaten Tabalong masalah kinerja pegawai sudah bisa dikatakan belum sepenuhnya optimal. Hal ini membuktikan masih ada gejala gejala yang menunjukkan kurangnya motivasi dari Kepala Madrasah seperti kurangnya kedisiplinan waktu pegawai yang mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai, kurangnya pelatihan-pelatihan dan keterbatasan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas. Oleh sebab itu seorang kepala madrasah selaku pimpinan sangat penting peranannya dalam memotivasi para pegawai guna meningkatkan kualitas mereka dalam bekerja secara efektif.

Kepemimpinan yang efektif sangat dibutuhkan oleh sebuah organisasi baik pemerintahan, bisnis, politik maupun keagamaan. Ini membuktikan bahwa kepemimpinan tersebut menyentuh berbagai bidang kehidupan manusia mulai dari cara hidup bermasyarakat sampai bernegara. Kesuksesan sebuah organisasi bisnis sangat ditentukan oleh kepemimpinan yang efektif dari para pemimpinnya.

Dari uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti dan mendalami dengan mengangkat judul “ *Motivasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong Kecamatan Pugaan Kabupaten Tabalong*”.

A. Fokus Penelitian

Penulis membuat fokus penelitian sebagai pembahasan dalam penelitian ini. Adapun fokus penelitian yang dibahas Victor H. Vroom yaitu Motivasi Kepala Sekolah sebagai , Expectancy (harapan), Kompensasi, Pengarahan & Pengendalian. Dan kinerja yaitu Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan , maka dalam penelitian ini dapat ditulis rumusan masalah sebagai berikut;

1. Bagaimana Pelaksanaan Motivasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong Kecamatan Pugaan Kabupaten Tabalong?
2. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong Kecamatan Pugaan Kabupaten Tabalong?
3. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong Kecamatan Pugaan Kabupaten Tabalong?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Motivasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong Kecamatan Pugaan Kabupaten Tabalong.

2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Motivasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong Kecamatan Pugaan Kabupaten Tabalong.
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong Kecamatan Pugaan Kabupaten Tabalong dalam meningkatkan kinerja pegawai.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi keilmuan maupun dari segi praktis. Adapun kegunaannya yaitu:

1. Dari segi keilmuan kegunaannya adalah :
 - a. Untuk membangun dan menambah pemahaman, penalaran serta pengalaman penulis dalam ilmu pengetahuan, khususnya ilmu Administrasi Negara yang berhubungan dengan motivasi dalam meningkatkan kinerja Pegawai.
 - b. Bagi penulis merupakan sumbangan pemikiran dalam pemecahan masalah yang dihadapi oleh Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong Kecamatan Pugaan Kabupaten Tabalong.
2. Dari segi praktis kegunaannya adalah :
 - a. Sebagai bahan bagi pihak-pihak yang ingin mengetahui tentang motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada pekerjaan yang sedang dilaksanakan.
 - b. Memberikan pengalaman dan pembelajaran bagi penulis

betapa pentingnya motivasi dalam suatu pekerjaan.

A. Motivasi Kepala Madrasah Tsanawiyah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong.

1. Motivasi

a. Harapan (Expectancy)

Berdasarkan hasil dari wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa seorang kepala madrasah harus bisa menjadi contoh teladan yang baik bagi semua pegawainya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang adil harus memiliki integritas (kepribadian), intelektual (pengetahuan), intelegensi (spiritual), skill kemampuan/keahlian, memiliki power atau dapat mempengaruhi orang lain, jadi kepala madrasah dapat dikatakan sudah sesuai dengan kriteria sebagai pemimpin yang adil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan kepala madrasah dapat dikatakan sudah sesuai sebagai pemimpin yang berperilaku adil terhadap para pegawai.

Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan, yaitu dalam bersikap dan memberi reward and punishment harus sesuai dengan apa yang dilakukan atau dicapai pegawainya.

Berdasarkan hasil dari wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa seorang kepala madrasah harus bisa menjadi contoh teladan yang baik bagi semua pegawainya. Jadi dapat disimpulkan bahwa penghargaan prestasi kerja dari kepala madrasah sudah sesuai dengan kerja keras para pegawainya. Setiap pegawai yang berprestasi berhak untuk mendapatkan penghargaan yang diberikan oleh kepala madrasah.

Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan, bahwa penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada pegawai.

b. Kompensasi

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa gaji yang diberikan kepada para pegawai sudah sesuai dengan tingkat golongannya masing – masing. Jadi tugas seorang kepala madrasah sudah dijalankan dengan semestinya.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaji itu lebih utama dari yang lain karena gaji bisa membuat orang termotivasi dalam bekerja lebih bersemangat.

Hal ini sudah sesuai dengan pendapat Hasibuan, gaji adalah suatu balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan/pegawai

tetap serta mempunyai jaminan pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa pemberian bonus dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja para pegawai agar lebih giat lagi dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah dapat dikatakan sudah sesuai dengan kriteria sebagai seorang pemimpin yang efektif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah.

Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan, pemberian bonus adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa tunjangan merupakan faktor yang sangat penting, karena dari tunjangan ini terkait adanya kegiatan – kegiatan untuk mengadakan tenaga kerja. Tunjangan mencakup balas jasa yang mempengaruhi naik turunnya prestasi kerja pegawai, mempengaruhi keputusan kerja dan motivasi pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah dapat dikatakan sebagai seorang pemimpin yang bisa mengerti dengan pegawainya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Victor Vroom, menyatakan :

- a. Mendorong keyakinan bahwa membuat usaha yang lebih akan meningkatkan kinerja.

- b. Mendorong keyakinan bahwa tingkat kinerja yang tinggi akan membawa upah yang baik.
- c. Memastikan bahwa hadiah menarik.
- c. Pengarahan dan Pengendalian

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa pengarahan seorang kepala madrasah sudah sesuai harapan yang di inginkan para pegawai, selain pengarahan kepala sekolah juga sekaligus membimbing para pegawainya agar mengerjakan tugas dengan baik.

Hal ini sesuai dengan pendapat Victor Vroom, menyatakan :

- a. Kemungkinan usaha mengarah keprestasi yang tinggi.
- b. Kemungkinan mencapai hasil yang menguntungkan.
- c. Hasil – hasil tersebut akan menjadi pada keadaan keseimbangan, penarik efektif bagi mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa pengawasan dari pimpinan sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, karena jika tidak ada pengawasan maka suatu organisasi akan menimbulkan banyaknya kesalahan – kesalahan yang terjadi baik yang berasal dari bawahan maupun lingkungan. Pengawasan lebih baik dilakukan secara langsung oleh pimpinan. Dikarenakan perlu adanya hak dan wewenang ketegasan pimpinan dalam suatu organisasi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian, proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan

rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa motivasi kepala madrasah sangat lah penting untuk mendorong semangat kerja agar menjadi lebih baik.

Hal ini sesuai dengan pendapat Miftah Thoha, motivasi adalah suatu dorongan yang menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan-tujuan, baik sadar atau tidak sadar.

- 2. Kinerja
 - a. Kuantitas

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi diketahui bahwa proses pelaksanaan tugas pegawai masih kurang, hal tersebut dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan yang kadang masih bisa menumpuk pekerjaan dan lambat dalam penyelesaian tugas.

Hasil Penelitian tersebut belum sesuai dengan pendapat Robbins (2006:260) untuk mengetahui kinerja pegawai diperlukan kegiatan – kegiatan khusus ada enam kinerja primer yang dapat mengukur kinerja salah satunya yaitu kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

- b. Kualitas

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa proses pelaksanaan tugas pegawai belum maksimal, hal tersebut dapat dilihat dari masih ada pegawai yang kurang mampu atau menguasai dalam tugasnya.

Penjelasan tersebut belum sesuai dengan pendapat Robbins 2006:260 untuk mengetahui kinerja pegawai diperlukan kegiatan-

kegiatan khusus melalui kinerja primer kinerja, yaitu: kualitas, merupakan kinerja karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketarampilan dan kemampuan karyawan.

c. Ketepatan Waktu

Berdasarkan Hasil wawancara dan observasi Kepala Madrasah harus selalu mengawasi para pegawai agar tidak membuang – buang waktu yang diberikan oleh pimpinan dalam melaksanakan tugas.

Hasil Penelitian tersebut belum sesuai dengan pendapat Robbins (2006:260) untuk mengetahui kinerja pegawai diperlukan kegiatan – kegiatan khusus ada enam kinerja primer yang dapat mengukur kinerja salah satunya yaitu ketepatan waktu.

B. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong Kecamatan Pugaan Kabupaten Tabalong

a) Faktor Pendukung

1) Kekompakan atau kerjasama antar pegawai

Berdasarkan wawancara tersebut disimpulkan bahwa kekompakan kerja pegawai sangat lah bagus dikarenakan saling membantu satu dengan yang lainnya karnakan pegawai ada yang masih kurang dalam kemampuannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut disimpulkan bahwa masih ada pegawai yang kurang dalam kemampuannya, oleh sebab itu para pegawai bekerjasama dan kompak

saling membantu agar tugas mereka bisa berjalan lancar.

Penjelasan tersebut sesuai dengan pendapat Mangkunegara dalam (Syafri mangkupwira dan Aida Vitayala (2007:155) pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, meliputi factor tim,kualiatas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan serta keeratan dalam tim.

b) Faktor Penghambat

1) Kedisiplinan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa ada kadang – kadang para guru ada yang tidak disiplin, karena tidak datang tepat waktu ke sekolah, tetapi bagi yang PNS harus datang tepat waktu.

Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan, menyatakan bahwa :

- a. Pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya.
 - b. Mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.
 - c. Mematuhi semua peraturan sekolah dan norma – norma yang berlaku.
- 2) Sarana yang kurang memadai

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa sarana yang kurang memadai harus lah ditambah atau pembelian agar sarana tercukupi dan membuat para pegawai lebih bersemangat dalam bekerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat Moenir, Segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu pelaksanaan

pekerjaan seperti, buku – buku, komputer, alat komunikasi kantor.

C. Upaya – Uapaya Apa Saja Yang Dilakukan Kepala Madrasah Tsanawiyah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.

1. Kepala Madrasah berusaha meningkatkan sarana dan fasilitas

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa ada masih kekurangan sarana dan fasilitas kantor yang harus dibenahi oleh kepala sekolah.

Hal ini sesuai dengan pendapat Muhroji, semua yang diperlukan dalam proses belajar mengajar baik bergerak maupun tidak bergerak agar tercapainya tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif dan efisien.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun beberapa kesimpulan yang ingin disampaikan oleh penulis adalah berikut ini :

1. Motivasi Kepala Madrasah Tsanawiyah Dalam Meningkatkan Kinerja Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong belum sepenuhnya optimal. Dikarenakan kurangnya pengawasan yang ketat kepada para pegawai sehingga motivasi kedisiplinan pegawai kurang, dan kurangnya pelatihan – pelatihan kepada para pegawai, sehingga para pegawai sering melanggar peraturan yang mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari pegawai yang datang terlambat masuk kerja dan sering keluar pada jam pelajaran.

2. Adapun faktor pendukung dan penghambat Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong diantaranya faktor pendukung, adanya para pegawai yang saling mendukung dan berjalannya hubungan atau kekeluargaan dan kekompakan antar pegawai. Adapun faktor penghambat kurang tegasnya pemimpin dalam kedisiplinan waktu pegawai yang melanggar aturan kerja seperti sering terlambatnya masuk kantor, keluar dijam kerja, dan tidak masuk kerja tanpa ada keterangan.

3. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong yang dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan waktu, sarana dan fasilitas yang lebih baik lagi.

B. Saran

Adapun beberapa saran yang ingin disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut ini :

1. Motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong hendaknya lebih ditingkatkan agar pegawai lebih disiplin lagi dalam bekerja. Dan tidak ada lagi yang datang terlambat untuk masuk kerja, dan lebih ditingkatkan lagi sarana dan fasilitas yang ada. Agar dapat menunjang pekerjaan dikantor tidak terhambat lagi.
2. Adapun saran untuk faktor pendukung dan penghambat diantaranya, Kekompakan para pegawai lebih ditingkatkan lagi agar lebih terjalin silaturahmi kekeluargaan menjadi lebih erat antar pegawai, dan supaya pekerjaan

dikantor lebih terselesaikan. Dengan kekompakan para pegawai pekerjaan lebih bersemangat dalam bekerja. Adapun seorang kepala sekolah harus lebih tegas dalam hal kedisiplinan guru, agar para pegawai tidak ada lagi yang melanggar aturan yang sudah ditetapkan disekolah dalam kedisiplinan waktu. Dan untuk kepada seluruh pegawai dan staf agar lebih ditingkatkan lagi dalam bekerja dengan efektif dan efisien serta profesional agar menjadi pegawai dan staf yang handal dengan meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan kedisiplinan waktu.

3. Dalam masalah kedisiplinan waktu harus lebih di tingkatkan lagi dalam segi pengawasan, agar tidak ada lagi yang melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh kepala sekolah. Dan adapun untuk kepala sekolah agar membeli perlengkapan kantor untuk para pegawai dan pembelian termasuk perlengkapan siswa/i seperti komputer yang ditempatkan diruang laboratorium komputer, agar dapat membuat anak didik lebih giat dalam belajar disekolah dengan sarana dan fasilitas yang lengkap. Adapun untuk para guru lebih bersemangat dalam mengajar, sehingga dapat meningkatkan cara belajarnya, sehingga bisa membuat siswa/i berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Pusat Pembinaan dan Pengembangan Buku. Jakarta : Balai Pustaka.
- Aref, Ishak dan Hendri Tanjung, 2003, *Manajemen Motivasi*, Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Asmani Ma'mur Jamal. 2012, *Tips menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Jogjakarta: DIVA press.
- Djarmiko, 2002. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Praktik*, Bandung : Alfabeta.
- Hamzah, Haji, 2016, *Teori Motivasi dan pengukurannya*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Harbani Pasolong, 2011, *Teori Administrasi Publik*, Bandung : Alfabeta
- Harbani, Pasolog, 2007. *Teori Administrasi Publik*, Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P.1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A Anwar, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. 2011, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sardiman, 2002, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*, Bandung : Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P, 2012, *Manajemen Kepemimpinan*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Siagian, Sondang, P, 2002, *Teori Motivasi dan Aplikasi*, Jakarta: Rineka
- Tead, Terry, Hoyt, 2003, *Pengertian Kepemimpinan*, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2002, *Prilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- http://id.m.wikipedia.org/wiki/pengukuran_kinerja
- <http://www.e-jurnal.com/2013/09/fungsi->

fungsi
kepemimpinan.html?m=1
<http://www.lan.com//definisi> kinerja
[http://www.wedaran.com/5484/gaya-
kepemimpinan-organisai/](http://www.wedaran.com/5484/gaya-kepemimpinan-organisai/)