

# HUBUNGAN ANTARA KERJASAMA KEPALA SEKOLAH DENGAN KOMITE SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KEPALA SEKOLAH SMP SE-KABUPATEN ACEH TAMIANG

**Aini Safitri\*, Candra Wijaya\*\*, Edi Saputra\*\*\***

\*Mahasiswa Program Studi Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Sumatera Utara

\*\*Dr., M.Pd Co Author Dosen Pascasarjana UIN Sumatera Utara

\*\*\*Dr., M.Hum Co Author Dosen Pascasarjana UIN Sumatera Utara

**Abstrak:** Tujuan penelitian untuk mengetahui: (1) hubungan antara kerjasama komite sekolah dengan motivasi kerja kepala sekolah, (2) hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja kepala sekolah, dan (3) hubungan antara kerjasama komite sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan motivasi kerja kepala sekolah. Populasi penelitian adalah seluruh kepala sekolah SMP Se Kabupaten Aceh Tamiang dengan jumlah 38 kepala sekolah. Sampel penelitian ini berjumlah 38 kepala sekolah. Instrumen penelitian adalah angket dengan model skala Likert. Uji persyaratan dilakukan untuk menguji normalitas, linearitas, dan independensi antar variabel bebas. Teknik analisis data digunakan korelasi dan regresi dan korelasi sederhana dan regresi dan korelasi ganda pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Temuan penelitian menunjukkan: (1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah dengan motivasi kerja kepala sekolah dengan angka korelasi 0,357 dan garis regresi  $v = 56,58 + 0,22X_1$ . (2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja kepala sekolah dengan angka korelasi 0,566 dan garis regresi  $v = 46,47 + 0,44X_2$ , dan (3), terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah dan kepuasan kerja dengan motivasi kerja kepala sekolah, dengan angka korelasi 0,652 dan garis regresi  $v = 37,27 + 0,20X_1 + 0,42X_2$ .

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Mitra dan Profesionalitas

## **Pendahuluan**

Motivasi yang dimiliki kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana, bertahap dan berkesinambungan. Beberapa pendapat para ahli tentang motivasi sebagai dasar membahas motivasi kerja kepala sekolah. Gibson dkk, mendefenisikan motivasi sebagai semua kondisi yang memberikan dorongan dari dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan, kemauan dan dorongan dari dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan, kemauan dan dorongan.<sup>1</sup> Motivasi melibatkan keinginan seseorang untuk menunjukkan kinerja.

Selanjutnya Robbins mendefinisikan “motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran”.<sup>2</sup> Usman menjelaskan motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*Wish*), dorongan (*Desire*) atau implus.<sup>3</sup> Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Menurut Hasibuan “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan skala daya upaya untuk mencapai upayanya untuk mencapai kepuasan”.<sup>4</sup> Motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>5</sup>

Rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan rendahnya kinerja seseorang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarihoran yang

menyimpulkan bahwa motivasi kerja kepala sekolah mempunyai mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran dengan kontribusi sebesar 6,24%.<sup>6</sup> Dengan demikian disarankan dalam meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah. Selanjutnya penelitian

yang dilakukan oleh Iskandar Zulkarnain juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja dosen yang paling rendah terdapat pada sub variabel dan indikator motivasi kerja yang bersifat intrinsik pada aspek kemandirian dan percaya diri hanya memberikan pengaruh 3% terhadap kinerja dosen. Selain itu implikasi peningkatan motivasi kerja dosen yang partisipatif, konsep baru dan inovatif, diharapkan dapat meningkatkan kinerja dosen.<sup>7</sup>

Dari uraian di atas motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi mampu mendorong seseorang untuk berbuat atau tidak berbuat. Mampu membuat manusia semangat atau tidak semangat melakukan sesuatu. Motivasi dapat naik dan dapat turun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam (*intrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*) sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku/aktivitas. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang terkait dengan pemaknaan dan peranan kognisi yaitu motivasi yang muncul dari dalam seperti minat dan keinginan tahuan sehingga seseorang tidak lagi termotivasi oleh bentuk inisatif dan hukuman. Sedangkan motivasi ekstrinsik yang disebabkan oleh keinginan untuk menerima ganjaran atau menghindari hukuman. Motivasi yang terbentuk oleh faktor-faktor eksternal berupa ganjaran dan atau hukuman.<sup>8</sup>

Berdasarkan berbagai pendapat tentang motivasi itu, dapat dikatakan motivasi kerja kepala sekolah adalah dorongan atau keinginan yang melatar belakangi kepala sekolah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah. Motivasi kerja kepala sekolah dapat bersumber dari diri kepala sekolah (*intrinsik*) dan motivasi yang bersumber dari luar diri kepala sekolah (*ekstrinsik*).

Menurut Dirjen PMPTK dengan adanya kerjasama dan partisipasi kepala sekolah dengan masyarakat (komite sekolah) maka kepala sekolah akan memiliki akuntabilitas terhadap pihak-pihak tersebut yang merupakan kewajiban kepala sekolah untuk selalu melibatkan pihak-pihak terkait sebagai alat kontrol.<sup>9</sup> Dalga menyimpulkan bahwa iklim kerjasama dan gaya kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi secara signifikan dengan kinerja guru baik secara sendiri sendiri maupun bersama-sama. Iklim kerjasama dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi sebesar 26,8%.<sup>10</sup>

Rohiat menyebutkan bahwa sekolah yang efektif adalah sekolah yang meyakini bahwa partisipasi warga sekolah dan masyarakat (komite sekolah) merupakan bagian dari kelangsungan hidup sekolah.<sup>11</sup> Hal ini dilandasi oleh keyakinan bahwa makin tinggi tingkat partisipasi, makin besar rasa memiliki, makin besar pula rasa tanggung jawab dan makin besar pula tingkat dedikasinya. Esensi hubungan sekolah dan masyarakat (komite sekolah) adalah untuk meningkatkan keterlibatan, kepedulian, kepemilikan dan dukungan dari masyarakat terutama dukungan moral dan finansial.

Peran serta masyarakat diatur dalam kelembagaan yang di sebut komite sekolah. Menurut Depdiknas komite sekolah diharapkan menjadi mitra sekolah yang mewadahi dan menyalurkan aspirasi serta prakarsa masyarakat dalam membuat kebijakan operasional dan program pendidikan di sekolah.<sup>12</sup> Sedang menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 pada pasal 55 merinci komite sekolah sebagai lembaga mandiri dengan anggota orangtua/wali peserta didik, komite sekolah, serta tokoh masyarakat yang peduli pendidikan. Selanjutnya pada pasal 56 ayat 3 menyebutkan komite sekolah sebagai lembaga mandiri, dibentuk dan berperan dalam mutu pelayanan dengan memberikan pertimbangan, arahan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana, serta pengawasan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan.<sup>13</sup>

Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor: 044/U/2002 Depdiknas, dinyatakan komite sekolah adalah badan mandiri yang mewadahi peranserta masyarakat dalam rangka peningkatan mutu, pemerataan, dan efisiensi pengelolaan pendidikan di satuan pendidikan, baik pada pendidikan prasekolah, jalur pendidikan sekolah, maupun jalur pendidikan luar sekolah.<sup>14</sup>

Dari uraian tersebut disimpulkan komite sekolah adalah lembaga mandiri yang mewadahi peranserta masyarakat yang beranggotakan orang-orang yang peduli pendidikan, dibentuk dan berperan dalam rangka upaya peningkatan mutu, pemerataan dan efisiensi pengelolaan pendidikan dan memberikan pertimbangan, arahan, dukungan dan pengawasan di tingkat sekolah.

Kepala sekolah seharusnya mampu menjalin kerja sama yang baik dengan para orang tua siswa yang tergabung dalam komite sekolah, karena sesuai dengan program pemerintah dalam menjalankan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) kepala sekolah diberi otonomi yang lebih luas dalam menyelenggarakan dan mengambil kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas pembelajaran, pembenahan sarana dan prasarana pendukung sekolah dan kebijakan dalam merangkul mitra sekolah untuk melaksanakan segenap program sekolah. Dalam menjalankan tugas-tugas ini diharapkan kepala sekolah dapat merangkul Komite Sekolah sebagai mitra utama dalam melaksanakan semua program kerja yang telah dibuat.

Selain faktor kerjasama, faktor lain yang turut mempengaruhi motivasi kerja kepala sekolah adalah faktor kepuasan kerja. Blum dalam Aryanti mengemukakan kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaannya, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.<sup>15</sup> Gibson, dkk menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan juga bisa negatif yang dimiliki individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman sekerja. Secara umum orang menyatakan puas bekerja apabila ia senang melakukan pekerjaan yang dihadapi dan dilaksanakan setiap hari.<sup>16</sup> Menurut Handoko kepuasan kerja terjadi karena keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.<sup>17</sup>

## **Kajian Teori**

### **1. Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dalam mengelola dan menjalankan roda organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat tercapai. Organisasi harus mampu menciptakan keadaan yang membuat karyawan merasa nyaman ketika bekerja, dengan kata lain karyawan harus termotivasi untuk bekerja dengan baik agar dapat memberikan prestasi yang terbaik bagi organisasi.

Motivasi (*motivation*) pada dasarnya berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu.<sup>18</sup> Sedangkan menurut Saydam dalam Kadarisman, motivasi yaitu keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka

bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.<sup>19</sup> Selanjutnya Wuraji berpendapat bahwa motivasi menyangkut soal perilaku, dan motivasi dapat diartikan sebagai usaha seseorang manusia untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena ia ingin melakukannya.<sup>20</sup>

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki<sup>21</sup>. Pendapat yang dikemukakan oleh Chung & Megginson dalam Gomes, “*motivation is defined as goal-directed behavior. It concern the level of effort one exerts in pursuing a goal... it is closely related to employee satisfaction and job performance* (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan... motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan)”.<sup>22</sup>

Sejalan dengan pendapat dari Chung & Megginson, Hasibuan juga memberikan definisi motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>23</sup> Samsudin memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.<sup>24</sup> Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan. Sedangkan Mangkunegara menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.<sup>25</sup>

#### **b. Tujuan Motivasi**

Tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja menurut Hasibuan sebagai berikut :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.<sup>26</sup>

Sedangkan menurut Saydam dalam Kadarisman bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi sebagai berikut :

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 3) Meningkatkan disiplin kerja
- 4) Meningkatkan prestasi kerja
- 5) Mempertinggi moral kerja karyawan

- 6) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- 7) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- 8) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. <sup>27</sup>

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dari motivasi adalah sebagai suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena terpenuhi kebutuhannya. Kepala sekolah yang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya disebabkan telah terpenuhinya kebutuhannya seperti gaji yang cukup, hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antara sesama rekan kerja, kebijakan sekolah, kondisi kerja, dan kebutuhan lainnya, hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja yang akhirnya mampu menciptakan kinerja dengan baik.

### c. Fungsi Motivasi

Motivasi mendorong untuk berbuat erat dengan suatu tujuan atau cita-cita. Semakin berharga tujuan itu bagi seseorang, maka semakin besar pula motivasinya. Menurut Nawawi ada tiga fungsi motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
- 2) Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan.
- 3) Motivasi merupakan pengaruh arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas. <sup>28</sup>

### d. Jenis-jenis Motivasi

Terdapat beberapa jenis motivasi, menurut Hasibuan, motivasi dibagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat.
- 2) Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik. <sup>29</sup>

Sementara itu Nawawi membagi motivasi berdasarkan sumbernya, yaitu:

- 1) Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya.
- 2) Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. <sup>30</sup>

### f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Kepala sekolah perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi kepala sekolah untuk bekerja lebih baik dan ia dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain seperti yang dikemukakan oleh Wahdjosumidjo, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor ekstern dan intern. Faktor ekstern antara lain adalah kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi pegawai, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya. Sedangkan faktor intern adalah kemampuan bekerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, prestasi serta produktivitas kerja. <sup>31</sup>

Menurut teori situasi kerja Stoner, J.A.F dan R.E. Freeman, situasi kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah: a) *Kebijakan perusahaan*, seperti skala upah dan tunjangan pegawai (*cuff*, pensiun dan tunjangan-tunjangan), umumnya mempunyai dampak kecil terhadap prestasi individu. Namun kebijaksanaan ini benar-benar mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bergabung dengan atau meninggalkan

organisasi yang bersangkutan dan kemampuan organisasi untuk menarik karyawan baru; b) *Sistem balas jasa atau sistem imbalan*, kenaikan gaji, bonus, dan promosi dapat menjadi motivator yang kuat bagi prestasi seseorang jika dikelola secara efektif. Upah harus dikaitkan dengan peningkatan prestasi sehingga jelas mengapa upah tersebut diberikan, dan upah harus dilihat sebagai sesuatu yang adil oleh orang-orang lain dalam kelompok kerja, sehingga mereka tidak akan merasa dengki dan membalas dendam dengan menurunkan prestasi kerja mereka; c) *Kultur organisasi*, meliputi norma, nilai, dan keyakinan bersama anggotanya meningkatkan atau menurunkan prestasi individu. Kultur yang membantu pengembangan rasa hormat kepada karyawan, yang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan yang memberi mereka otonomi dalam merencanakan dan melaksanakan tugas mendorong prestasi yang lebih baik dari pada kultur yang dingin, acuh tak acuh, dan sangat ketat.<sup>32</sup>

## 2. Kerjasama Kepala Sekolah dengan Komite Sekolah

### a. Pengertian Komite Sekolah

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 pada pasal 56 ayat 2 merinci komite sekolah sebagai lembaga mandiri dengan anggota orangtua/wali peserta didik, komite sekolah, serta tokoh masyarakat yang peduli pendidikan. Selanjutnya pada pasal 56 ayat 3 menyebutkan komite sekolah sebagai lembaga mandiri, dibentuk dan berperan dalam mutu pelayanan dengan memberikan pertimbangan, arahan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana, serta pengawasan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan.

Selain itu, menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional, Nomor : 044/U/2002 dalam Depdiknas dinyatakan komite sekolah adalah badan mandiri yang mewadahi peranserta masyarakat dalam rangka peningkatan mutu, pemerataan, dan efisiensi pengelolaan pendidikan di satuan pendidikan, baik pada pendidikan prasekolah, jalur pendidikan sekolah, maupun jalur pendidikan luar sekolah.<sup>33</sup> Sedangkan menurut Fattah komite sekolah merupakan suatu badan atau lembaga non politis dan nonprofit, dibentuk berdasarkan musyawarah yang demokratis oleh para stakeholder pendidikan di sekolah sebagai representasi dari berbagai unsur yang bertanggung jawab terhadap peningkatan kualitas proses dan hasil pendidikan.<sup>34</sup>

### b. Prinsip dan Tujuan Pembentukan Komite Sekolah

Masyarakat adalah stakeholder pendidikan yang memiliki kepentingan akan keberhasilan pendidikan di sekolah, sehingga sekolah harus bertanggung jawab terhadap masyarakat. Karena entitas yang di sebut “masyarakat” itu sangat kompleks dan tak terbatas (*borderless*), sehingga sangat sulit bagi sekolah untuk berinteraksi. Oleh sebab itu, konsep “masyarakat” itu perlu disederhanakan (*simplified*) agar menjadi mudah bagi sekolah dalam melakukan hubungan dengan masyarakat.

Penyederhanaan konsep “masyarakat” dilakukan melalui “perwakilan” fungsi stakeholder dengan jalan membentuk komite sekolah pada setiap sekolah yang sedapat mungkin dapat merepresentasikan keberagaman agar benar-benar dapat mewakili masyarakat, sehingga interaksi antara sekolah dengan masyarakat dapat diwujudkan melalui mekanisme pengambilan keputusan antara sekolah dengan masyarakat.

Berdasarkan keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor: 44/U2002, prinsip yang dianut dalam pembentukan komite sekolah adalah: (1) transparan, akuntabel, dan demokratis; dan (2) merupakan mitra sekolah. Komite sekolah berkedudukan di sekolah.<sup>35</sup> Komite sekolah dapat terdiri atas satu sekolah, atau beberapa sekolah yang berbeda jenjang tetapi berada pada lokasi yang berdekatan, atau sekolah yang dikelola suatu penyelenggaran pendidikan, atau karena pertimbangan lainnya. Komite sekolah bersifat mandiri, tidak mempunyai hubungan hierarkis dengan lembaga pemerintahan.

Fattah menambahkan bahwa tujuan komite sekolah adalah: (1) mewadahi dan meningkatkan partisipasi para stakeholder pendidikan ditingkat sekolah, (2) untuk turut serta dalam merumuskan, menetapkan, melaksanakan dan memonitoring pelaksanaan kebijakan sekolah dan pertanggungjawaban yang fokus pada kualitas siswa secara proporsional dan terbuka, (3) mewadahi partisipasi para stakeholder untuk turut serta dalam manajemen sekolah sesuai dengan peran dan fungsinya berkenaan dengan perencanaan,

pelaksanaan dan evaluasi program sekolah dengan sukarela (*voluntir*) pemerhati atau pakar pendidikan yang peduli kepada kebutuhan sekolah, dan (4) menjembatani serta memasyarakatkan kebijakan sekolah kepada pihak-pihak yang mempunyai keterkaitan dan kewenangan ditingkat daerah.<sup>36</sup>

### c. Peran dan Fungsi Komite Sekolah

Keanggotaan komite sekolah terdiri atas: (1) unsur masyarakat yang berasal dari (a) orangtua siswa, (b) tokoh masyarakat, (c) tokoh n kependidikan, (f) wakil alumni, (g) wakil siswa; (2) unsur dewan guru, yayasan/lembaga penyelenggaraan pendidikan, badan pertimbangan desa/kelurahan dapat pula di libatkan sebagai anggota komite sekolah maksimal 3 (tiga) orang. Anggota komite sekolah sekurang-kurangnya terdiri atas (1) ketua, (2) sekretaris, (3) bendahara. Pengurus dipilih dari dan oleh anggota. Ketua bukan berasal dari kepala sakolah.

Komite sekolah wajib memiliki AD dan ART. AD sekurang-kurangnya mamuat (1) nama dan tempat kedudukan, (2) dasar, tujuan, dan kegiatan, (3) keanggotaan dan kepengurusan, (4) hak dan kewajiban anggota dan pengurus, (5) keuangan, (6) mekanisme kerja dan rapat-rapat, dan (7) perubahan AD dan ART, dan perubahan organisasi. Tata hubungan antara komite sekolah dengan sekolah, Dewan pendidikan, dan instansi lain yang bertanggungjawab dalam pengelolaan pendidikan, serta komite-komite sekolah pada sekolah lain bersifat koordinatif.

Sedangkan bukti tanggung jawab masyarakat terhadap sekolah diwujudkan dalam peran komite sekolah sebagai berikut: (1) pemberi pertimbangan (*advisori agency*) dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan di satuan pendidikan, (2) pendukung (*supporting agency*), baik yang berwujud finansial, pemikiran maupun tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan disatuan pendidikan, (3) pengontrol (*controlling agency*) dalam rangka transparansi dan akuntabilitas penyelenggaan dan keluaran pendidikan disatuan pendidikan, dan (4) mediator antara pemerintah (ekskutif) dengan masyarakat disatuan pendidikan.<sup>37</sup>

Untuk dapat menjalankan peran komite sebagai pemberi pertimbangan (*advisori agency*), komite sekolah memiliki fungsi memberikan: (1) masukan, (2) pertimbangan, dan (3) rekomendasi kepada sekolah. Fungsi tersebut menurut tim pengembangan dewan pendidikan dan komite sekolah dijabarkan dalam kegiatan operasional sebagai berikut: (a) mengadakan pendataan kondisi sosial ekonomi keluarga siswa dan sumber daya alam masyarakat, (b) menganalisis hasil pendataan sebagai bahan pemberian masukan, pertimbangan dan atau rekomendasi secara tertulis kepada sekolah, (c) menyampaikan masukan, pertimbangan, dan atau rekomendasi secara tertulis kepada sekolah dengan tembusan kepada dinas pendidikan dan dewan pendidikan, (d) memberikan pertimbangan kepada sekolah dalam rangka pengembangan kurikulum muatan lokal, (e) memberikan pertimbangan kepada sekolah untuk meningkatkan proses pembelajaran aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan (PAKEM), dan (f) memberikan masukan dan pertimbangan kepada sekolah dalam menyusun visi, misi, tujuan, kebijakan dalam kegiatan sekolah.<sup>38</sup>

Dalam pandangan Islam, bentuk kerjasama ini sesungguhnya menunjukkan bahwa manusia merupakan makhluk sosial dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya di masyarakat, kepemilikan harta dan anugerah-anugerah Ilahi kepada masyarakat dan semua manusia, serta persoalan persaudaraan laki-laki dan perempuan seagama. Dari sisi bahwa manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial dan sangat banyak kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi di masyarakat, oleh itu, manusia harus bekerja sama dengan orang lain di masyarakat. Kehidupan manusia tergantung dari keterlibatannya dalam kehidupan kemasyarakatannya dengan orang lain. Asas agama Islam adalah hidup bersama dan hubungan seseorang dengan masyarakat karena seorang individu memiliki keterbatasan. Oleh itu, manfaat-manfaat yang diperoleh dari masyarakat, tidak pernah sebanding manfaat-manfaat yang diperoleh dari individu karena keterbatasannya. Oleh itu, agama Islam memerintahkan kepada pengikutnya dalam mengerjakan pekerjaan-pekerjaan baik selalu bekerja sama dengan orang lain dan ketika individu-individu bekerja sama dan memiliki hubungan kemasyarakatan, spirit persatuan yang berhembus dalam anatomi mereka akan menjaga mereka

dari perpecahan, sehingga Islam sangat memandang penting keikutsertaan dalam masyarakat. Allah SWT dalam Al Qur'an berfirman dalam Surat Al- Maidah ayat 2 sebagai berikut:

*Artinya : Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah.*

Tak diragukan lagi bahwa di dalam setiap masyarakat, terdapat orang-orang yang fakir dan miskin, orang-orang yang tidak memiliki kemampuan bekerja dan pendapatannya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka. Dengan memperhatikan bahwa menurut sudut pandang agama Islam, semua manusia adalah makhluk Allah SWT dan semua kekayaan pada dasarnya kepunyaan-Nya, maka kita harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan individu-individu ini dalam batasan yang memungkinkan dan dapat diterima. Masalah ini membuktikan betapa pentingnya menjalin kerja sama dengan sesama individu dalam masyarakat. Jelaslah bahwa apabila diantara manusia dalam sebuah masyarakat memiliki semangat kerjasama yang besar, maka hal itu menjadi modal dalam kemajuan materi dan spiritual masyarakat karena kerjasama dan saling tolong menolong adalah sarana yang tepat untuk kemajuan dan perkembangan semua sisi dimasyarakat.

### 3. Kepuasan Kerja

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Apabila seseorang mendambakan sesuatu maka itu berarti seseorang tersebut memiliki suatu harapan dan dengan demikian ia termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut, maka seseorang tersebut akan merasa puas. Tiffin mengatakan kepuasan adalah sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja dan kerja sama antara pimpinan dan karyawan.<sup>39</sup> Pendapat Wexley dan Yuki mendefinisikan kepuasan kerja *is the way an employee feels about his or her job* artinya kurang lebih cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.<sup>40</sup>

Dari pendapat tentang kepuasan kerja di atas dapat diambil suatu batasan yang sederhana tentang kepuasan kerja yaitu perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Apabila kepuasan diperoleh melalui pekerjaannya semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya, sehingga diharapkan ia akan meningkatkan kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai *satisfaction* tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar *output*. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan *output* yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Surat Ibrahim ayat 7 sebagai berikut :

*Artinya; Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih.*

Bekerja dengan tidak disertai ikhlas, sabar dan syukur bisa menjadikan orang bermuka cemberut menyelesaikan tugas. Pekerjaan memang selesai, output ada, dan target bisa diperoleh. Tapi keberhasilan yang diperoleh bila bekerja tidak ikhlas, bisa membawa rasa marah dan capai. Orang yang menyelesaikan pekerjaan dengan rasa ikhlas, sabar dan syukur mempunyai aura tubuh yang menggembirakan. Senyum yang cerah dan riang. Sebaliknya orang yang bekerja tidak ikhlas, sabar dan syukur akan tetap merasa tertekan, dan tidak puas, meski target dan output kegiatannya terpenuhi.

Untuk bekerja secara ikhlas dengan sabar dan syukur, memerlukan sikap menerima apa adanya atau legowo. Seseorang yang memiliki sikap menerima apa adanya atau legowo bisa menerima keberhasilan dan ketidakberhasilan. Selalu siap menerima kenyataan bahwa output kerjanya lebih banyak dinikmati orang lain daripada untuk diri sendiri. Meski sudah kerja keras, dan kerja keras,



outputnya ternyata adalah untuk pihak lain. Oleh sebab itu, kita diharuskan untuk bersyukur dan melihat ke golongan bawah serta tidak membandingkan dengan golongan atas.

Di era kompetisi kerja yang sangat keras dan ketat, bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur menjadi suatu tantangan yang berat. Tidak mudah untuk menerima kenyataan dimana seorang yang berhasil “menang”, kompetisi dalam bekerja, ternyata outputnya lebih banyak untuk orang lain. Dengan bekerja secara ikhlas, sabar dan syukur tantangan yang berat itu menjadi ringan. Jika seseorang tersebut bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur maka ketika diberi nikmat oleh Allah SWT.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Harold dalam Anoraga, mengemukakan faktor-faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja:

- a). Faktor hubungan dengan guru antara lain:
  - 1) Hubungan langsung antara pimpinan dan karyawan,
  - 2) Faktor psikis dan kondisi kerja,
  - 3) Hubungan sosial diantara karyawan,
  - 4) Sugesti dari teman bekerja, dan
  - 5) Emosi dan situasi kerja,
- b). Faktor-faktor individual yaitu yang berhubungan dengan:
  - 1) Sikap orang terhadap pekerjaannya,
  - 2) Umur atau usia pada saat bekerja, dan
  - 3) Jenis kelamin.
- c). Faktor-faktor dari luar (ekstern) yaitu hal-hal yang berhubungan dengan:
  - 1) Keadaan keluarga karyawan,
  - 2) Rekreasi, dan
  - 3) Pendidikan.<sup>41</sup>

Sedangkan Chissoli dan Broun dalam Anoraga mengemukakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Kedudukan. Pada umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka bekerja pada pekerjaannya yang lebih rendah. Pada kenyataannya hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan pada tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja,
- b. Pangkat (golongan). Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Jadi apabila ada kenaikan gaji, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan baru, hal tersebut mempengaruhi perilaku dan perasaannya,
- c. Umur. Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur seseorang, pada umur di antara 25 tahun sampai 35 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang dapat menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaannya,
- d. Jaminan finansial dan jaminan sosial. Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja,
- e. Mutu pengawasan. Hubungan antara pihak bawahan dan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam meningkatkan produktifitas kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga mereka dapat merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja,
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu sukar dan mudah serta kebanggaan akan tugas akan meningkat/ mengurangi kepuasan,

- g. Kondisi kerja. Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi penyaliran, kantin dan tempat parkir,
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasnya dalam bekerja,
- i. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara pihak karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mau mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja, dan
- j. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana tahunan atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.<sup>42</sup>

## Kesimpulan

Berdasarkan dari deskripsi data, analisis hipotesis dan pembahasan, maka simpulan penelitian adalah:

*Pertama*, terdapat hubungan positif dan signifikan antara kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah dengan motivasi kerja kepala sekolah. Artinya semakin tinggi dan positif kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah maka semakin tinggi dan positif pula motivasi kerja kepala sekolah SMP Se-Kabupaten Aceh Tamiang dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 8,5%.

*Kedua*, terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja kepala sekolah. Artinya semakin tinggi dan positif kepuasan kerja maka semakin tinggi dan positif pula motivasi kerja kepala sekolah dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 35,21%.

*Ketiga*, terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara kerjasama kepala sekolah dan komite Sekolah dan kepuasan kerja dengan motivasi kerja kepala sekolah. Artinya semakin tinggi dan positif kerjasama kepala sekolah dan komite sekolah dan kepuasan kerja maka semakin tinggi dan positif pula motivasi kerja kepala sekolah.

## Endnotes:

<sup>1</sup> Gibson dkk, *Organisasi ; Prilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kelima, Jilid 1, (Jakarta: Erlangga, 1997), h. 340.

<sup>2</sup> Stephen P, Robbins, *Prilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Alih bahasa : Benyamin Molan, (Indonesia: Macanan Jaya Cemerlang, 2006), h. 213.

<sup>3</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Edisi Kedua, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 223.

<sup>4</sup> Melayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, (Jakarta: CV. Mas Agung, 2007), h. 95.

<sup>5</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis dibidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 1.

<sup>6</sup> Afwan Tarihoran, *Hubungan Prilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SMP Negeri Kabupaten Tapanuli Selatan*, Tesis, (Medan: Digital Repository Universitas Negeri Medan, 2009), h. 1.

<sup>7</sup> Iskandar Zulkarnain, *Kontribusi Budaya Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah*, Tesis, (Medan: Digital Repository Universitas Negeri Medan, 2009), h. 1.

<sup>8</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis dibidang Pendidikan* h. 7.

<sup>9</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Panduan Umum Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah*, (Jakarta: Dirjen PMTK, 2004), h. 10.

<sup>10</sup> Dalga, *Kontribusi Iklim Kerjasama dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru-guru SMP Negeri Kecamatan X (sepuluh) Kota kabupaten Tanah Datar*, Tesis, ( Padang: UNP,

2005), h. 85.

<sup>11</sup> Rohiat, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung, Refika Aditama, 2008), h. 60.

<sup>12</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Panduan Umum Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah*, h.3.

<sup>13</sup> UU RI No. 20 Tahun 2003, *Undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2012), h. 35.

<sup>14</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Panduan Umum Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah*, h.263.

<sup>15</sup> Aryanti, SWD, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah Ekonomi & Kewirausahaan, Vol. 01, No. 04, Agustus 2003, h. 68.

<sup>16</sup> Gibson dkk, *Organisasi ; Prilaku, Struktur, Proses*, h. 150.

<sup>17</sup> T. Hani Handoko, *Dasar-dasar Manajemen Produksi*, edisi 1, cetakan 13, (Yogyakarta: UGM Press, 1997), h. 193.

<sup>18</sup> Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), h. 351.

<sup>19</sup>Kadarisman.*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 275.

<sup>20</sup>Wuraji.*Sosiologi Pendidikan. Sebuah Pendekatan Antropologi*.(Jakarta: Dirjen Dikti Depdikbud, 1988), h.24.Lihat Juga T. Hani Handoko.*Manajemen*.(Yogyakarta: BPFE, 1997), h.56, dan Wahjosumidjo.*Kepemimpinan Kepala Sekolah*.(Jakarta: Rajawali Press, 2008), h. 23.

<sup>21</sup> Pusat Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 930.

<sup>22</sup> Faustino Cardoso Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), h.177.

<sup>23</sup> Malayu S.P. Hasibuan.*Manajemen*.(Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h.219.

<sup>24</sup>Samsudin Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung Pustaka Setia, 2005), h.281.

<sup>25</sup> A.A. Anwar P. Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009), h. 61

<sup>26</sup> Ibid. h.221

<sup>27</sup> Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*,h. 292.

<sup>28</sup> Hadari Nawawi..... h. 359.

<sup>29</sup> Malayu S.P. Hasibuan..... h. 222.

<sup>30</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber* h. 359.

<sup>31</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta. Ghalia Grafindo, 1994), h. 92.

<sup>32</sup>J.A.F Stoner dan R.E. Freeman, *Manajemen*, Jilid 1. Edisi Kelima. (Jakarta: Intermedia, 1994), h. 45.

<sup>33</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Panduan Umum Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah*, (Jakarta: Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah, 2004), h. 263.

<sup>34</sup> Nanang Fattah, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*, (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2004), h. 118.

<sup>35</sup>Departemen Pendidikan Nasional,*Panduan Umum*, h. 263.

<sup>36</sup>Nanang Fattah, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*, (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2004), h. 118.

<sup>37</sup>Ibid, h. 264.

<sup>38</sup>Ibid, h.32-33.

<sup>39</sup> Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 82

<sup>40</sup> Moh As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 1991), h. 106.

<sup>41</sup>Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 82

<sup>42</sup>Ibid, h. 82.

## Daftar Pustaka

- Anoraga, Pandji, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998)
- As'ad, Moh, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 1991)
- Aryanti, SWD, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah Ekonomi & Kewirausahaan, Vol. 01, No. 04, Agustus 2003
- Dalga, *Kontribusi Iklim Kerjasama dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru-guru SMP Negeri Kecamatan X (sepuluh) Kota kabupaten Tanah Datar*, Tesis, ( Padang: UNP, 2005)
- Departemen Pendidikan Nasional, *Panduan Umum Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah*, (Jakarta: Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah, 2004)
- Fattah, Nanang, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*, (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2004)
- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi Offset, 2003)
- Gibson dkk, *Organisasi; Prilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kelima, Jilid 1, (Jakarta: Erlangga, 1997)
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen*.(Jakarta: Bumi Aksara, 2004)
- Hasibuan, Melayu SP *Manajemen Sumberdaya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, (Jakarta: CV. Mas Agung, 2007)
- Handoko, T. Hani, *Dasar-dasar Manajemen Produksi*, edisi 1, cetakan 13, (Yogyakarta: UGM Press, 1997)
- , *Manajemen*.(Yogyakarta: BPFE, 1997)
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012)
- Mangkunegara. A.A.Anwar P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009)
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005)
- Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008)
- Robbins, Stephen P, *Prilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Alih bahasa : Benyamin Molan, (Indonesia: Macanan Jaya Cemerlang, 2006)
- Rohiat, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung, Refika Aditama, 2008)
- Sadili, Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung Pustaka Setia, 2005)
- Stoner, J.A.F, dan R.E. Freeman, *Manajemen*, Jilid 1. Edisi Kelima. (Jakarta: Intermedia, 1994)
- Tarihoran, Afwan, *Hubungan Prilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SMP Negeri Kabupaten Tapanuli Selatan*, Tesis, (Medan: Digital Repository Universitas Negeri Medan, 2009)
- Usman, Husaini, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Edisi Kedua, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)

**Aini Syafitri:** Hubungan Antara Kerjasama Kepala Sekolah Dengan Komite Sekolah

Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis dibidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)

UU RI No. 20 Tahun 2003, *Undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2012)

Wuraji, *Sosiologi Pendidikan. Sebuah Pendekatan Antropologi*.(Jakarta: Dirjen Dikti Depdikbud, 1988)

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta. Ghalia Grafindo, 1994)

—————, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*.(Jakarta: Rajawali Press, 2008)

Zulkarnain, Iskandar, *Kontribusi Budaya Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Tesis*, (Medan: Digital Repository Universitas Negeri Medan, 2009)

