

KONTRIBUSI KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, MOTIVASI BERPRESTASI KEPALA SEKOLAH DAN KINERJA KEPALA SEKOLAH

Oleh:

Agus Ekada¹

Aceng Muhtaram Mirfani²

Cicik Sutarsih³

Universitas Pendidikan Indonesia

Email: 4ekada@gmail.com

Abstrak

Kepala sekolah merupakan komponen yang sangat strategis dan berpengaruh terhadap peningkatan mutu sekolah. Karena itu diperlukan suatu kondisi yang mampu mendorong kepala sekolah untuk memperoleh prestasi kinerja yang lebih tinggi. Fokus masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana deskripsi kinerja kepala sekolah, kualitas kehidupan kerja, dan motivasi berprestasi kepala sekolah, serta berapa besar kontribusi kualitas kehidupan kerja dan motivasi berprestasi kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah. Tujuannya untuk menganalisis dan memverifikasi terkait kontribusi kualitas kehidupan kerja dan motivasi berprestasi kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah di sekolah dasar terakreditasi A di Kabupaten Cirebon. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan instrumen angket dan dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian ini adalah kepala sekolah dasar negeri terakreditasi A di Kabupaten Cirebon dengan sampel sebanyak 69 kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kualitas kehidupan kerja berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 34,3% (2) motivasi berprestasi kepala sekolah berkontribusi sebesar 28% (3) kualitas kehidupan kerja dan motivasi berprestasi kepala sekolah secara simultan berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 37,3%. Rekomendasi penelitian ini adalah pentingnya menciptakan kualitas kehidupan kerja sebagai iklim yang baik bagi kepala sekolah mengingat kinerja kepala sekolah merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan mutu sekolah.

Kata Kunci : *Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Berprestasi Kepala Sekolah, Kinerja Kepala Sekolah.*

Abstract

The principal is a very influential and strategic component to increase of the school's quality. Due to that reason, it needs a certain situation which is able to encourage the school principal to gain a higher work achievement. The research's focus is about how the description of the principal's performance, the quality of work life, the principal's achievement motivation and how high the contribution of quality of work life and the achievement motivation to the principal's performance. The purpose is to analyze and verify the contribution of the quality of work life and the principal's achievement motivation to the principal's performance in public elementary schools accredited A in all Cirebon regency. The research method applied is a survey method with questionnaire instruments and is analyzed with the use of quantitative approach. The research object is the principals of public elementary schools accredited A in all Cirebon regency with 69 samples of the principals. The research result shows that (1) the quality of work life contributes to the principal's performance by 34.3%, (2) the principal's achievement motivation contributes to the principal's performance by 28 %, (3) the quality of work life and the principal's achievement motivation simultaneously contributes to the principal's performance by 37.3%. The research's recommendation is on the essential of creating the quality of work life as a good climate to the principals considering the principal's performance as an important factor with a mean of increasing the school quality.

Key words : *Quality of Work Life, Principal's Achievement Motivation, Principal's Performance*

PENDAHULUAN

Untuk mewujudkan prestasi sekolah yang lebih bermutu diperlukan kinerja yang lebih produktif dari segenap komponen dalam sistem di sekolah. Salah satu komponen penting dalam sistem di sekolah adalah kepala sekolah. Scheerens dan Bosker (dalam Supardi 2013, hlm. 28), menyatakan “yang membedakan antara sekolah

yang berkualitas baik dengan sekolah yang kualitasnya biasa adalah kepemimpinan kepala sekolahnya.” Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI (2013, hlm. 141) menyatakan, dalam menjalankan fungsinya, kepala sekolah memiliki tanggungjawab ganda yaitu “melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi

belajar mengajar yang baik, dan melaksanakan supervisi sehingga kemampuan guru-guru meningkat.” Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, kepala sekolah sebagai komponen penting yang memiliki peran sangat strategis dan berpengaruh terhadap peningkatan mutu sekolah.

Mengingat pentingnya peran kepala sekolah, pemerintah melalui Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 menyatakan perlu dilakukan penilaian kinerja kepala sekolah. Penilaian kinerja kepala sekolah yang dilakukan oleh pengawas sekolah meliputi aspek kepribadian dan sosial, kepemimpinan pembelajaran, pengembangan sekolah, manajemen sumber daya, kewirausahaan serta aspek supervisi pembelajaran. Menurut salah satu pengawas SD Kabupaten Cirebon, penilaian kinerja kepala sekolah adalah penilaian hasil dan penampilan kerja kepala sekolah dalam satu periode tertentu. Penilaian Kinerja Kepala Sekolah (PKKS) merujuk pada aturan dalam Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Kinerja kepala sekolah adalah hasil kerja yang dicapai kepala sekolah terkait dengan praktik kepemimpinan dalam mengelola sekolah yang dipimpinnya. Hasil kerja tersebut merupakan refleksi dari kompetensi yang dimilikinya. Menurut Mulyasa (2012, hlm. 98), kepala sekolah setidaknya harus mampu berfungsi sebagai “edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator.” Sedangkan kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah berdasarkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah di antaranya kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.

Berdasarkan studi eksploratori kepada beberapa sekolah dasar dan wawancara dengan beberapa pengawas TK/SD Kabupaten Cirebon diperoleh kesimpulan bahwa kepala sekolah dasar negeri di Kabupaten Cirebon pada dasarnya memiliki nilai rata-rata penilaian kinerja yang baik, namun masih banyak kepala sekolah yang merasa puas dengan hanya memperoleh nilai akreditasi B pada sekolah yang dipimpinnya sehingga kurang menunjukkan keinginan untuk memperoleh prestasi kinerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan kondisi di atas, penulis menilai munculnya permasalahan tersebut disebabkan kurang optimalnya faktor-faktor pendukung kinerja kepala sekolah. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah. Menurut Timpe (dalam Suharsaputra, 2010, hlm.146), “kinerja adalah akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yaitu keterampilan dan upaya yang muncul dalam diri kepala sekolah serta sifat-sifat keadaan eksternal baik fisik maupun non fisik. Salah satu faktor yang termasuk dalam sifat keadaan eksternal adalah kualitas kehidupan kerja. Konsep kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* (QWL) pada dasarnya mengungkapkan tentang pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Kualitas kehidupan kerja menjamin fasilitas kerja yang layak, sistem imbalan yang adil, kesempatan berkarir dan perlunya pemahaman bahwa setiap anggota dalam organisasi memiliki peran penting untuk membangun komunikasi yang sehat. Dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang baik, maka memungkinkan kepala sekolah bekerja tenang, nyaman dan bergairah sehingga diharapkan mampu meningkatkan kualitas kerjanya. Dari hasil pengamatan penulis kepada beberapa sekolah dasar negeri, tentang lingkungan fisik sebagai

bagian yang tampak dalam kualitas kehidupan kerja sekolah pada dasarnya berada pada kondisi layak. Namun secara keseluruhan kondisi tersebut masih belum merata dimiliki oleh setiap sekolah. Bahkan perbedaan fasilitas kerja dan lingkungan fisik misalnya taman dan lahan bermain sangat tampak antara sekolah yang terletak dipusat kota dengan sekolah yang berada di lingkungan pedesaan.

Faktor lainnya yang sangat diperlukan terkait dengan kinerja kepala sekolah adalah upaya dari dalam diri kepala sekolah. Upaya diawali dengan motivasi. Untuk dapat menghasilkan motivasi kerja yang tinggi perlu ditumbuh kembangkan motivasi berprestasi ke dalam diri kepala sekolah. Menurut McClelland (dalam Engkoswara dan Komariah, 2012:216), “kebutuhan berprestasi mengarahkan seseorang untuk berhasil dalam pekerjaannya. Mereka senang bekerja dengan tantangan dan ingin membuktikan kepada oranglain kapabilitas dan kapasitas dirinya.” Dengan dukungan berupa motivasi berprestasi memungkinkan adanya peningkatan kinerja kepala sekolah untuk dapat meraih nilai akreditasi sangat baik pada sekolah yang dipimpinnya.

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data empirik untuk dianalisis dan diverifikasi terkait kontribusi kualitas kehidupan kerja dan motivasi berprestasi kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah di sekolah dasar terakreditasi A se-Kabupaten Cirebon. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk (1) mendeskripsikan kondisi kualitas kehidupan kerja, motivasi berprestasi kepala sekolah, dan kinerja kepala sekolah di sekolah dasar negeri terakreditasi A se-Kabupaten Cirebon berdasarkan perolehan data di lapangan. (2) menganalisis kontribusi kualitas kehidupan kerja dan motivasi berprestasi

terhadap kinerja kepala sekolah di sekolah dasar negeri terakreditasi A se-Kabupaten Cirebon.

Kinerja Kepala Sekolah

Kinerja mengandung beberapa aspek, di antaranya aspek individu dengan kemampuan dan motivasinya, aspek tugas dan tanggungjawabnya sebagai pekerja dan aspek hasil pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil kerja individu dengan tugas dan tanggungjawabnya. Individu dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila ia mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Stoner dan Freeman (dalam Usman, 2013, hlm. 487) mengemukakan, “kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil.”

Menurut Sashkin and Huddle (dalam Lunenburg 2010, hlm. 9), kepala sekolah yang efektif dapat dilihat dalam dua kategori tugas yaitu *building bureaucratic linkages* dan *building cultural linkages*. Kategori *Building bureaucratic linkages* kepala sekolah terkait dengan (1) membangun hubungan dengan kantor dinas (2) memantau informasi organisasi (3) mengkoordinasi kegiatan sekolah (4) mengelola keuangan (5) merawat gedung sekolah (6) mengarahkan layanan dukungan sekolah, dan (7) *Staffing* sedangkan kategori *building cultural linkages* terkait dengan (1) menciptakan suasana kondusif untuk belajar, (2) menetapkan harapan tinggi, (3) menetapkan tujuan sekolah, (4) kepemimpinan pembelajaran, (5) komunikasi organisasi, (6) menjalin hubungan masyarakat.

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan cara pikir tentang orang-orang, pekerjaan dan organisasi, yang berfokus pada dampak pekerjaan terhadap pekerja dan efektivitas organisasi,

disamping memberikan gagasan-gagasan, keterlibatan anggota organisasi dalam pemecahan masalah-masalah dan pembuatan keputusan organisasional. Secara operasional, kualitas kehidupan kerja kepala sekolah menggambarkan aktivitas yang dapat dirasakan oleh kepala sekolah mengarah pada terciptanya efektivitas kerja karena adanya dukungan lingkungan yang memberikan rasa nyaman dan tenang dalam bekerja. Penelitian-penelitian terkait dengan kualitas kehidupan kerja di antaranya akan terkait dengan kinerja. (Khorasani dan Nematizadeh, 2012; Aketch dkk, 2012; Arifin, 2012).

Kualitas kehidupan kerja mencakup dimensi fisik dan dimensi non fisik. Dimensi fisik berarti keadaan yang dapat langsung dilihat dan dirasakan secara lahiriah dari diri pekerja, misalnya lingkungan fisik kerja, imbalan atau gaji, dan fasilitas. Sedangkan dimensi nonfisik berkaitan dengan keadaan batiniah misalnya rasa aman dan

nyaman saat bekerja, merasa berpartisipasi dalam organisasi dan terlibat dalam penyelesaian konflik. (Anatan dan Ellitan, 2009; Arifin, 2012; Imanni dkk, 2014)

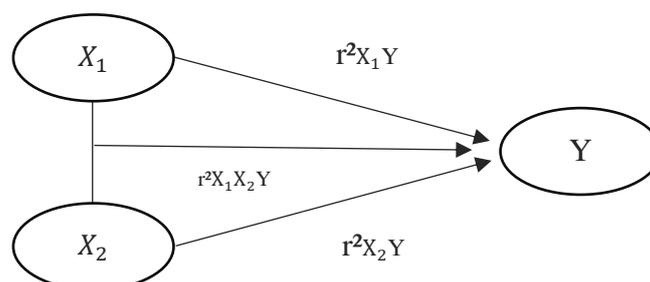
Motivasi Berprestasi Kepala Sekolah

Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai kondisi yang merangsang, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku demi mengharapkan dan memperoleh prestasi dengan predikat terbaik. Menurut McClelland (dalam Uno, 2015; Mangkunegara, 2012; Moore dkk; 2010), tiga dimensi dalam motivasi berprestasi adalah *needs of achievement* yang terdiri dari sikap tanggungjawab, berani mengambil resiko, mengharap umpan balik dan inovatif. *Needs of affiliation* ditandai dengan sikap kebersamaan, sosialisasi dan kerja kolaboratif. *Needs of power* ditandai dengan sikap peran aktif disetiap kegiatan dan keinginan untuk unggul

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian ini merupakan gambaran hubungan antar variabel sebagai dugaan dari pengajuan hipotesis dimana Kualitas Kehidupan Kerja sebagai variabel X_1 , Motivasi Berprestasi Kepala Sekolah sebagai variabel X_2 dan Kinerja Kepala Sekolah sebagai variabel Y . Hubungan antar variabel ditandai dengan simbol garis rX_1Y yang berarti kontribusi

variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja kepala sekolah. Garis rX_2Y yang berarti kontribusi variabel motivasi berprestasi kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah. Sedangkan garis rX_1X_2Y melambangkan variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah. Hubungan dalam penelitian ini digunakan dalam gambar berikut:



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja kepala sekolah dasar negeri terakreditasi A se-Kabupaten Cirebon ditunjukkan melalui skor rata-rata sebesar 4,56. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja kepala sekolah pada sekolah dasar negeri terakreditasi A se-Kabupaten Cirebon berada pada kriteria sangat tinggi. Kualitas kehidupan kerja ditunjukkan melalui skor rata-rata sebesar 4,28 atau dalam kategori sangat baik. Variabel motivasi berprestasi kepala sekolah ditunjukkan melalui skor rata-rata sebesar 4,41 atau dalam katogori sangat tinggi.

Kontribusi Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y)

Nilai koefisien korelasi atau r_{hitung} antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan kinerja kepala sekolah sebesar 0,586. Hal ini berarti bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja kepala sekolah. Kontribusi variabel X_1 terhadap Y menggunakan koefisien determinasi (KP) dengan rumus $r^2 \times 100\%$ atau R^2 diperoleh nilai sebesar $0,343 \times 100\% = 34,3\%$, atau kontribusi variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja kepala sekolah cukup tinggi. Fakta empirik terkait kontribusi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja juga diperkuat oleh hasil penelitian lain serta beberapa pendapat ahli. Hasil penelitian Irawati (2015) tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan, menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh positif terhadap pegawai. Begitupula Arifin (2012) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut mengungkap bahwa

imbangan yang inovatif, lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja merupakan bagian penting dari variabel kualitas kehidupan kerja.

Kontribusi Motivasi Berprestasi Kepala Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y)

Nilai koefisien korelasi atau r_{hitung} antara variabel motivasi berprestasi dengan kinerja kepala sekolah sebesar 0,529. Hal ini berarti bahwa motivasi berprestasi berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja kepala sekolah. Kontribusi variabel X_2 terhadap Y menggunakan koefisien determinasi (KP) dengan rumus $r^2 \times 100\%$ diperoleh nilai sebesar $0,280 \times 100\% = 28\%$, atau kontribusi variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja kepala sekolah cukup tinggi. Fakta empirik terkait kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja juga diperkuat oleh hasil penelitian lain serta beberapa pendapat ahli. Romani (2013) dalam artikelnya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi menyimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru dengan Motivasi berprestasi. Hasil penelitian lain yang mendukung dilakukan oleh Astuti (2010) yang menyimpulkan bahwa motivasi pengawas sekolah berpengaruh terhadap kinerja pengawas sekolah sebesar 16,56%.

Kontribusi Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) dan Motivasi Berprestasi Kepala Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y)

Besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap

kinerja kepala sekolah adalah sebesar 0,614 dimana dalam kategori kuat. Untuk mengetahui kontribusi variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y menggunakan koefisien determinan (KP) dengan rumus $R^2 \times 100\%$ yaitu sebesar $0,377 \times 100\% = 37,7\%$ atau kontribusi kualitas kehidupan kerja dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja kepala sekolah dalam kategori cukup tinggi. penelitian Güven (2013) dalam artikelnya yang berjudul *Challenges in Achieving High Motivation and Performance in Educational Management* menyimpulkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui sistem reward yang baik, dimana dalam beberapa teori menyatakan bahwa sistem reward merupakan bagian dari penciptaan kualitas kehidupan kerja.

Temuan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel

kualitas kehidupan kerja dan variabel motivasi berprestasi kepala sekolah secara bersama terhadap kinerja kepala sekolah. Hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi *pertama*, variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi berprestasi memberikan sumbangan yang cukup berarti terhadap kinerja kepala sekolah. *Kedua*, untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah dapat dengan menciptakan kualitas kehidupan kerja di lingkungan kerja kepala sekolah yang lebih baik, serta menanamkan motivasi berprestasi ke dalam diri kepala sekolah. *Ketiga*, temuan penelitian ini memberikan penegasan terhadap teori-teori yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja disini adalah kualitas kehidupan kerja, sedangkan salah satu faktor eksternalnya yaitu motivasi berprestasi.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Setelah melakukan analisis dan interpretasi terhadap hasil penelitian yang telah dipaparkan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kehidupan kerja di sekolah dasar negeri terakreditasi A se-Kabupaten Cirebon dalam kategori sangat baik. Hal tersebut menunjukkan partisipasi kepala sekolah dalam kegiatan di sekolah sangat tinggi, sistem restrukturisasi dan sistem imbalan bagi kepala sekolah sangat baik, serta lingkungan kerja yang sangat mendukung.

Variabel motivasi berprestasi kepala sekolah dasar negeri terakreditasi A di Kabupaten Cirebon dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan sangat tingginya kebutuhan kepala sekolah akan prestasi (*needs of achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*needs of affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*).

Variabel kinerja kepala sekolah dalam penelitian ini dibangun oleh dua dimensi yakni membangun birokrasi (*Building Bureaucratic Linkages*) dan membangun budaya (*Building Cultural Linkages*) dimana berdasarkan temuan keduanya dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja kepala sekolah dasar negeri terakreditasi A di Kabupaten Cirebon dalam kategori sangat tinggi

Berdasarkan perhitungan uji hipotesis, hasil menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini dinyatakan dapat diterima. Variabel kualitas kehidupan kerja menunjukkan adanya kontribusi yang cukup tinggi dan signifikan terhadap kinerja kepala sekolah dasar negeri terakreditasi A se-Kabupaten Cirebon. Variabel motivasi berprestasi kepala sekolah menunjukkan kontribusi cukup tinggi dan signifikan terhadap kinerja kepala

sekolah dasar negeri terakreditasi A se-Kabupaten Cirebon. Kualitas kehidupan kerja dan motivasi berprestasi kepala sekolah secara simultan menunjukkan kontribusi cukup tinggi dan signifikan terhadap kinerja kepala sekolah dasar negeri terakreditasi A se-Kabupaten Cirebon.

SARAN

Kualitas kehidupan kerja bagi kepala sekolah dasar negeri terakreditasi A se-Kabupaten Cirebon berada pada kategori sangat tinggi, namun dalam penerapan sistem imbalan khususnya pada tunjangan berbasis kompetensi berupa pemberian tunjangan atau bonus yang diperoleh berdasarkan prestasi kerja perlu adanya peningkatan. Hal tersebut perlu menjadi perhatian pemerintah agar lebih mempertimbangkan alokasi anggaran untuk memberikan penghargaan berupa tunjangan atau bonus bagi kepala sekolah yang berprestasi.

Berdasarkan perolehan skor rata-rata jawaban responden dari variabel motivasi berprestasi kepala sekolah, indikator rasa kebersamaan menunjukkan nilai paling rendah. Hal tersebut menjadi rujukan pemerintah, kepala dinas dan bagi kepala sekolah dasar negeri khususnya di Kabupaten Cirebon untuk lebih meningkatkan intensitas kegiatan-kegiatan sosial dan momen-momen kebersamaan, sepanjang kegiatan tersebut tidak menghambat atau mengganggu tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah.

Berdasarkan perolehan skor rata-rata jawaban responden dari variabel kinerja kepala sekolah, indikator menjalin hubungan dengan masyarakat menunjukkan nilai paling rendah. Hal tersebut perlu menjadi refleksi bagi kepala sekolah dasar negeri khususnya di Kabupaten Cirebon agar lebih memperhatikan kegiatan atau pertemuan-pertemuan dengan komite, orangtua murid dan masyarakat dalam rangka meningkatkan kerjasama khususnya untuk membentuk sekolah yang lebih produktif.

Kualitas kehidupan kerja sekolah dasar negeri khususnya di Kabupaten Cirebon merupakan variabel yang masih kurang menjadi perhatian. Karena itu, perlu adanya pendalaman teori dan empirik mengenai variabel tersebut, terutama untuk mengkomparasikan peran kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja kepala sekolah dasar negeri terakreditasi A, sehingga dapat memberikan gambaran lebih utuh bagaimana kualitas kehidupan kerja sebagai faktor pendukung dalam upaya mewujudkan prestasi kinerja kepala sekolah yang lebih tinggi. Oleh sebab itu, peneliti merekomendasikan kepada para peneliti mendatang untuk melakukan studi lebih lanjut tentang kualitas kehidupan kerja di sekolah dasar negeri.

DAFTAR PUSTAKA

- Aketch, dkk. (2012) Effects of Quality of Work Life on Job Performance: Theoretical Perspectives and Literature Review. *Current Research Journal of Social Sciences*. Vol 4(5): 383-388.
- Anatan, L dan Ellitan L. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Arifin, N. (2012) Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, Vol. 8 No. 1.
- Astuti, S.I. (2011) *Disentraliasasi dan Partisipasi Masyarakat dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Engkoswara dan Komariah, A. (2012) *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

- Guven, G.O. (2013) Challenges in Achieving High Motivation and Performance in Educational Management: Case Study of a North Cyprus Public High. *International Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 3 No. 6.
- Imanni, R. N. dkk. (2014) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 2 No. 3.
- Irawati, S. A. (2015) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sampang. *Jurnal Neo-Bis*. Volume 9, No. 2.
- Khorasani, M & Nematizadeh, F (2012) Assessing the quality of work life of primary school teachers in Isfahan City. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*. Vol 3. No. 9.
- Lunenburg, F.C (2010) The Principal and The School: What Do Principals Do?. *National Forum of Educational Administration and Supervision Journal*. Vol. 27, No. 4.
- Mangkunegara, A.A. (2012) *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Moore, L.L, Grabsch, D.K. & Roter, C (2010) Using Achievement Motivation Theory to Explain Student Participation in a Residential Leadership Learning Community. *Journal of Leadership Education*. Vol. 9. No. 2.
- Mulyasa, E. (2012) *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Bumi Aksara.
- Romani, A. (2012) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Guru SD. *Jurnal Educational Management*. Vol. 1 No. 2.
- Suharsaputra, U. (2010) *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Supardi. (2013). *Sekolah Efektif. Konsep Dasar dan Praktiknya*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Tim Dosem Administrasi Pendidikan UPI. (2013) *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Uno, H. B. (2015) *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. (2013) *Manajemen: Teori, Praktek dan Riset Pendidikan Edisi Keempat*. Jakarta: Bumi Aksara