

**KINERJA GURU DITINJAU DARI MOTIVASI KERJA DAN
KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH ALIYAH NEGERI
DI KABUPATEN KERINCI PROVINSI JAMBI**

TESIS



Oleh

**SYAFRI JUANA
NIM. 10586**

*Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mendapat gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2010**

ABSTRACT

SYAFRI JUANA. 2010. *“Teachers’ Work Performance Viewed from Work Motivation and Leadership of the Principal of State Madrasah Alyah Negeri Kerinci Regency the Province of Jambi*. Thesis. Graduate Program, State University of Padang.

On the basis of a preliminary observation conducted at several state Madrasah Alyah-s in Kerinci Regency, it was found that the teachers’ performance was relatively low. This phenomenon was noticed from the following evidences: a) teachers were not punctual to start or to end their teachings; b) some teachers did not make or complete their teaching plans; c) some teachers did not make use teaching-media; d) some teachers were not able to manage their classes. These phenomena were presumed to be related with several factors, among other things were work motivation of the teachers and leadership of the school principals.

This quantitative-correlational approach research was intended to know the contribution of work motivation and leadership of the principal toward the teachers’ work performance. In order to find the answers the researcher proposed three hypotheses: 1) teachers’ motivation contributed toward teachers’ work performance; 2) leadership of the principals contributed toward teachers’ work performance; and 3) simultaneously, both teachers’ motivation and leadership of the principals contributed toward teachers’ work performance. Research population were all PNS-teacher of Madrasah Alyah in Kerinci Regency totaling 105 teachers from whom 70 of them were selected as research sample through stratified proportional random sampling technique. The instrument used to collect data was a Likert-scale questionnaire whose validity and reliability were already examined. To analyze the data, the researcher applied statistical procedures: correlation and regression.

The result of data analyses show that the three hypotheses are significantly and empirically accepted. Teachers work motivation contributes 33,8 %; principals’ leadership contributes 21,30 %; and simultaneously, the two independent variables contribute 46,60 % toward teachers work performance. The achievement level of teachers motivation is 75,28 % constituting category of “sufficient”; the achievement level of principals’ leadership is 76,29 % constituting category of “sufficient”, while the achievement of teachers’ work performance is 77,32 % which is also constituting category of “sufficient”. The research findings imply that the two independent variables are potential factors meaning that in order to improve teacher performance at Madrasah Alyah in Kerinci Regency can be done through improving the motivation of the teachers and leadership of the principal of Madrasah Alyah.

ABSTRAK

SYAFRI JUANA. 2010. *Kinerja Guru ditinjau dari Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan awal pada beberapa Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Kerinci ditemukan indikasi rendahnya kinerja guru diantaranya: tidak tepat waktu masuk dan keluar pada saat proses pembelajaran, perangkat mengajar yang tidak dibuat atau kurang lengkap, tidak membawa perangkat mengajar saat masuk ruangan kelas, kurang memanfaatkan media pembelajaran, kurang mampu mengelola kelas pada saat proses pembelajaran berlangsung. Indikasi ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Madrasah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kontribusi motivasi kerja dan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: (1) Motivasi kerja guru berkontribusi terhadap kinerja guru, (2) Kepemimpinan kepala madrasah berkontribusi terhadap kinerja guru, dan (3) Motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala madrasah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru pegawai negeri sipil di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Kerinci sebanyak 105 orang. Sampel penelitian sebanyak 70 orang yang diambil dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket model skala *Likert*, yang telah memiliki validitas dan reliabilitas. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis korelasi dan regresi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan telah teruji dan signifikan, yang hasilnya adalah (1) Motivasi kerja secara signifikan berkontribusi sebesar 33,80 % terhadap kinerja guru madrasah Kabupaten Kerinci, (2) Kepemimpinan kepala madrasah secara signifikan berkontribusi sebesar 21,30 % terhadap kinerja guru madrasah Kabupaten Kerinci, dan (3) Motivasi kerja dan Kepemimpinan kepala madrasah secara bersama-sama berkontribusi signifikan sebesar 46,60 % terhadap kinerja guru madrasah Kabupaten Kerinci. Tingkat ketercapaian variabel motivasi kerja adalah 75,28 % berada pada kategori cukup. Tingkat ketercapaian variabel kepemimpinan kepala madrasah adalah 76,29 % berada pada kategori cukup. Tingkat ketercapaian variabel kinerja guru sebesar 77,32 % berada pada kategori cukup. Kedua variabel motivasi kerja dan kepemimpinan kepala madrasah merupakan dua variabel prediktor terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SYAFRI JUANA
Tahun Masuk / NIM : 2008 / 10586
Konsentrasi : Administrasi Pendidikan

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul: **“Kinerja Guru Ditinjau dari Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi”** adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang (UNP Padang) maupun di perguruan tinggi yang lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Mei 2010

Saya yang Menyatakan,

SYAFRI JUANA

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, atas segala limpahan rahmat, karunia dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul: **“Kinerja Guru Ditinjau dari Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi”**.

Tujuan penulisan tesis ini adalah untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Pendidikan, Program Studi Administrasi Pendidikan pada Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang tak terhingga kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd dan Dr. Yahya, M.Pd yang masing-masing sebagai Pembimbing I dan II, yang telah banyak mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran, serta telah bersedia menjadi pembimbing untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
2. Bapak Prof. Drs. Agustiar Syah Nur, M.A., Ed.D, Ibu Prof. Dr. Hj. Arni Muhammad dan Prof. Dr. Sayuti Syahara, M.S., AIFO selaku tim penguji yang telah banyak memberikan masukan baik materi maupun sistematika penulisan terhadap penyusunan tesis ini.
3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang beserta staf yang telah memberikan berbagai kemudahan dan fasilitas dalam proses penelitian guna penyelesaian tesis ini.
4. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan berbagai kemudahan dalam proses penelitian guna penyelesaian tesis ini.
5. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
6. Bapak Kepala, guru-guru dan staf Madrasah Aliyah Negeri dalam Kabupaten Kerinci, yang telah ikut memberikan data dalam penelitian sesuai dengan keperluan dalam pembuatan tesis ini.

7. Rekan-rekan seperjuangan angkatan tahun 2008 Pascasarjana Universitas Negeri Padang, Program Administrasi Pendidikan yang telah ikut memberikan partisipasi dalam penyelenggaraan seminar proposal maupun seminar hasil.
8. Teristimewa keluarga tersayang, Istriku tercinta (Nelvi Zusmira, S.Pd) dengan dukungan cinta dan perhatiannya yang telah memberikan kontribusi besar dalam penyelesaian tesis ini. Ketiga buah hatiku (Fadel Zelfriwanto, Ferdy Dwi Pradana, Fidra Julian Anugrah), dan juga tidak lupa ucapan terima kasih untuk kedua orang tua dan mertuaku dengan segala pengorbanan telah turut mendukung serta memotivasi penulis selama proses penyelesaian tesis ini.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan bernilai ibadah disisi Allah Swt hendaknya Amin. Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya dan penulis pada khususnya. Selaku hamba Allah SWT, Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan keterbatasan dalam penulisan tesis ini, sehingga tesis ini masih perlu disempurnakan, oleh karena itu kritikan dan saran atas tesis ini penulis terima dengan senang hati.

Padang, Mei 2010

Syafri Juana

NIM. 10586

DAFTAR ISI

ABSTRACT.....	i
ABSTRAK.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
 BAB I PENDAHULUAN.....	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	14
1. Kinerja Guru	14
2. Motivasi Kerja Guru	20
3. Kepemimpinan Kepala Madrasah	26
B. Kerangka Pemikiran	35
C. Hipotesis Penelitian	38
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	

A. Metode Penelitian	39
B. Populasi dan Sampel	40
C. Definisi Operasional.....	45
D. Instrumen Penelitian	48
E. Teknik Pengumpul Data	54
F. Teknik Analisis Data	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	57
B. Uji Persyaratan Analisis	64
C. Pengujian Hipotesis.....	67
D. Pembahasan	80
E. Keterbatasan Penelitian	84

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan....	85
B. Implikasi	86
C. Saran	89

DAFTAR RUJUKAN	91
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN	95
--------------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel

1. Penyebaran Populasi Penelitian.....	40
2. Penyebaran Populasi berdasarkan Strata.....	42
3. Hasil Perhitungan Sampel	44
4. Penyebaran Sampel berdasarkan Strata	45
5. Kisi-kisi Penyusunan Instrumen.....	49
6. Hasil Uji Validitas	53
7. Hasil Analisis Reliabilitas	53
8. Perhitungan Statistik Dasar Variabel X_1 , X_2 dan Y	57
9. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru ..	58
10. Tingkat Ketercapaian Variabel/Sub Variabel Kinerja Guru	59
11. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja	60
12. Tingkat Ketercapaian Variabel/Sub Variabel Motivasi Kerja	62
13. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Kepala Madrasah	62
14. Tingkat Ketercapaian Variabel/Sub Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah	64
15. Rangkuman Uji Normalitas Variabel X_1 , X_2 dan Y	65
16. Rangkuman Uji Homogenitas Varians	66
17. Uji Independensi Antar Variabel Bebas.....	66
18. Uji Linearitas Variabel Y dan X_1	67
19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_1 terhadap Y	68
20. Uji- Keberartian Persamaan Regresi X_1 terhadap Y	69

21. Uji Koefisien Persamaan Garis Regresi X_1 dan Y (Uji-t)	70
22. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_2 terhadap Y.....	71
23. Uji- Keberartian Persamaan Regresi X_2 terhadap Y.....	72
24. Uji Koefisien Persamaan Garis Regresi X_2 dan Y (Uji-t)	73
25. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_1 , dan X_2 terhadap Y	74
26. Uji Keberartian Persamaan Regresi X_1 , X_2 terhadap Y.....	75
27. Uji Koefisien Persamaan Garis Regresi X_1 , X_2 dan Y (Uji-t)	76
28. Rangkuman Sumbangan Efektif dan Relatif X_1 , X_2 terhadap Y.....	78
29. Rangkuman Korelasi Parsial Antar Variabel Bebas dan Terikat	79
30. Rangkuman Korelasi dan Regresi Variabel X_1 , X_2 dan Y	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-faktor yang diduga berkontribusi Terhadap Kinerja Guru.....	7.
2. Kerangka pemikiran ketiga variabel penelitian	38
3. Histogram Distribusi Data Kinerja Guru.....	59
4. Histogram Distribusi Data Motivasi Kerja	61
5. Histogram Distribusi Data Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Izin Penelitian	95
2. Instrumen Ujicoba Penelitian	107
3. Data Ujicoba Instrumen Penelitian	114
4. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen	117
5. Instrumen Penelitian	125
6. Sebaran Data Penelitian	132
7. Hasil Analisis Data Statistik Deskriptif	137
8. Tingkat Ketercapaian Responden	143
9. Uji Persyaratan Analisis	147
10. Uji Hipotesis Penelitian	151
11. Uji Korelasi Parsial	154
12. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Variabel	156

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Pembangunan di sektor pendidikan merupakan upaya yang harus dilakukan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam mewujudkan manusia yang berkualitas perlu ditempuh melalui lembaga pendidikan. Sekolah atau madrasah sebagai lembaga pendidikan formal, secara sistematis perlu merencanakan lingkungan, yang memberikan fasilitas bagi peserta didik untuk melakukan berbagai kegiatan proses pembelajaran dengan baik dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Mutu pendidikan merupakan salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian khusus bagi personil yang terlibat dalam pelaksanaan program pendidikan. Untuk menjamin kualitas pendidikan dapat terjaga dengan baik, pemerintah telah menetapkan beberapa standar nasional pendidikan melalui PP No. 19 Tahun 2005 meliputi: 1) standar isi, 2) standar proses, 3) standar kompetensi lulusan, 4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, 5) standar sarana dan prasarana, 6) standar pengelolaan, 7) standar pembiayaan, dan 8) standar penilaian pendidikan.

Guru merupakan salah satu faktor penting bagi lembaga pendidikan, terutama dalam proses belajar mengajar di suatu madrasah. Keberhasilan tugas guru sangat ditentukan oleh kemampuan personal yang dimilikinya. Guru yang berkualitas adalah guru yang mampu membelajarkan anak didiknya dalam keterbatasan sumber daya dan lingkungannya serta mampu melahirkan para lulusan yang bermutu pula.

Sebagai tenaga pengajar dan pendidik guru memegang peranan penting di lembaga pendidikan, dan bertanggung jawab melaksanakan pengajaran, pendidikan

dan pembimbing bagi anak didiknya. Sebagai pelaksana proses pembelajaran, guru harus mempunyai kemampuan mengembangkan dan mengarahkan potensi anak didik, mempunyai kemampuan untuk merencanakan, mengorganisasikan, dan mengawasi jalannya proses pendidikan yang dilakukannya dan bertanggung jawab melaksanakan tugas tersebut secara efektif dan efisien, sehingga pada akhirnya dapat membawa dampak positif terhadap produktivitas pendidikan.

Guru juga sebagai kreator dan motivator dalam proses pembelajaran, karena itu guru perlu mengembangkan suasana bebas bagi siswa untuk mengkaji apa yang dapat menarik minatnya, mengekspresikan ide-ide dan kreativitasnya dalam batas-batas norma yang ditegakkan secara konsisten, sehingga siswa dapat berkembang secara optimal. Dalam hal ini guru berperan sebagai model bagi siswanya.

PP No. 74 Tahun 2008 mengatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Oleh karena itu guru dituntut untuk mengembangkan dirinya, sehingga guru mampu menjadi tauladan bagi siswa dan masyarakat di lingkungan tempat tinggalnya. Bila peranan dan kinerja guru tersebut tidak dikembangkan secara maksimal, maka sulit untuk mendapatkan mutu pendidikan yang baik dan akan berdampak kepada kurangnya kualitas siswa.

Persoalan kinerja guru perlu menjadi perhatian serius pemerintah dalam rangka mengembangkan pendidikan di Indonesia. Rendahnya tingkat kinerja guru akan berkolerasi terhadap pencapaian mutu pendidikan. Kemudian ketika mutu pendidikan menjadi rendah akan berimplikasi dalam jangka panjang terhadap pembangunan sumber daya manusia (SDM) Indonesia. Sangat tidak logis ketika dihadapi dengan persaingan global yang lebih kompetitif, Indonesia justru menghadapi kendala dalam SDM, padahal tingkat mutu manusia merupakan salah satu nilai tambah dalam persaingan global.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 1 menyatakan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selanjutnya, dalam rangka memenuhi Undang Undang tersebut di atas, pemerintah meluncurkan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru dan dijabarkan dengan Permendiknas nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, dimana keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Apabila sistem manajerial sekolah tidak efektif, terutama dalam segi kepemimpinan yang tidak bisa menjalankan wewenang dengan baik dan dipengaruhi oleh kurangnya motivasi guru untuk menjalankan tugasnya, maka diduga akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hubungan kepemimpinan dengan kinerja juga telah membuktikan bahwa terdapatnya korelasi positif kepemimpinan yang efektif dalam satu organisasi dengan peningkatan kinerja karyawan (Timpe, 1993). Dalam perkembangan organisasi modern, kepemimpinan (*leadership*) dalam satu organisasi dipandang sangat penting untuk mencapai keuntungan yang maksimum.

Madrasah Aliyah sebagai sebuah organisasi yang melaksanakan proses pembelajaran, juga memerlukan sistem kepemimpinan yang mampu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kualitas *output* pendidikan. Kepemimpinan yang efektif juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja guru. Bila sentuhan kepemimpinan diterapkan dengan baik, maka secara tidak langsung dapat memotivasi kinerja dari setiap komponen sekolah (Enco Mulyasa, 2005).

Dalam organisasi sekolah, kepala sekolah merupakan pimpinan yang bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi tersebut. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas

pendidikan. Seperti diungkapkan Dedi Supriadi dalam Enco Mulyasa (2005:49) bahwa "Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik". Oleh sebab itu kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa "Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana".

Beberapa hal yang penulis amati langsung selama melakukan observasi pada beberapa MAN di Kabupaten Kerinci, ditemukan fenomena sebagai berikut: 1). banyak guru yang belum melaksanakan tugasnya sebagaimana tugas pokok guru, yakni: tidak membuat perangkat pembelajaran, punya perangkat mengajar tapi tidak dibawa ke dalam ruangan kelas, sehingga dalam melaksanakan pembelajaran tidak terstruktur, 2). Guru belum melaksanakan tugas dengan efektif, seperti masuk kelas tidak tepat waktu, keterlambatan tidak dianggap sebagai suatu kelalaian karena masih juga melakukan kegiatan lain, dan 3). Kepala madrasah terkesan belum secara optimal mengarahkan guru dalam melaksanakan tugas yang mereka emban.

Hal lain yang dapat diamati terkait dengan kinerja guru adalah aspek kepemimpinan kepala sekolah, hal tersebut merupakan faktor yang memegang peranan penting terhadap peningkatan kinerja guru. Fenomena yang terlihat secara sepintas berkaitan dengan kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala madrasah memang kelihatan sudah baik, namun masih ditemukan ada diantara kepala madrasah yang belum menerapkan teknik dan strategi dalam membina dan mempengaruhi guru untuk dapat bekerja dengan baik, sehingga guru kelihatannya tidak melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh.

Disamping itu juga terlihat sebagian guru kurang mampu dalam mengelola kelas pada saat proses pembelajaran berlangsung, hal ini terlihat seperti: pada saat pembelajaran masih ditemui siswa yang ribut atau ganggu teman sementara guru asyik menerangkan materi pembelajaran dan juga metode yang digunakan oleh guru cenderung monoton seperti metode ceramah yang terlalu dominan.

Semua temuan observasi awal atau fenomena di atas merupakan indikasi rendahnya kinerja guru di MAN Kabupaten Kerinci. Gejala rendahnya kinerja guru diduga disebabkan oleh rendahnya motivasi guru dalam bekerja atau melaksanakan kewajiban sebagai pendidik serta kurangnya efektifitas kepemimpinan kepala madrasah dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah diungkapkan di atas, lemahnya kinerja guru perlu dikaji secara ilmiah. Dengan demikian, diharapkan akan diketahui berbagai faktor penyebab rendahnya kinerja guru MAN di Kabupaten Kerinci yang perlu mendapat perhatian bersama untuk dituntaskan dan menurut hemat penulis penelitian seperti ini belum pernah dilakukan pada MAN di Kabupaten Kerinci.

B. Identifikasi Masalah

Guru merupakan faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap hasil pendidikan di madrasah. Tercapainya tujuan pendidikan dan tujuan madrasah tidak terlepas dari peranan guru sebagai tenaga pendidik dan pengajar, karena itu guru dituntut dan bertanggung jawab terhadap tugasnya sebagai pendidik dan pengajar. Tanggung jawab itu akan ada, kalau guru memiliki kinerja guru yang tinggi terhadap tugas yang diembannya untuk mencapai suatu keberhasilan. Demikian juga dengan motivasi kerja yang dimiliki oleh guru, semakin tinggi motivasi kerja guru akan semakin tertantang guru dalam melaksanakan tugasnya, karena motivasi kerja itu

adalah energi yang menggerakkan guru dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai keberhasilan.

Dengan kata lain keberhasilan kinerja guru dapat diamati dari segi proses dan hasil yang dicapai, karena kinerja guru adalah dampak positif yang ditimbulkan dari proses tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja guru diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. Kurangnya guru memiliki motivasi kerja yang tinggi serta kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat mempengaruhi pencapaian tujuan madrasah secara efektif dan efisien yang pada akhirnya mempengaruhi terhadap keberhasilan tugas guru. Kinerja mencerminkan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam pandangan Timpe (1993:32) terdapat enam faktor berikut yang ikut mempengaruhi kinerja yaitu: 1) lingkungan kerja, 2) motivasi kerja, 3) kepemimpinan, 4) perilaku, 5) sikap, dan 6) tindakan rekan-rekan.

Dengan kata lain kinerja guru sebagai variabel terikat akan dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor itu mungkin berasal dalam dirinya dan juga berasal diluar dirinya. Suharsimi Arikunto (1990) mengatakan guru dalam berbuat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah sikap, minat, intelegensi, motivasi, dan kepribadian, sedangkan faktor eksternal mencakup sarana dan prasarana, insentif, iklim kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan kepala sekolah diyakini mempunyai pengaruh terhadap kinerja para guru serta karyawannya. Pola kepemimpinan memainkan peranan penting, dalam meningkatkan kinerja. Banyak hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan faktor yang berhubungan dengan produktivitas dan efektivitas organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja seseorang sebagai berikut: 1) sikap, 2) minat, 3) lingkungan kerja, 4).intelegensi, 5) kompetensi, 6) motivasi kerja, 7) kepemimpinan 8) sarana dan prasarana, 9) insentif, 10) iklim kerja, 11) disiplin kerja.

Secara skematis faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja seseorang dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Faktor-faktor yang Diduga Berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Sikap diduga ikut mempengaruhi kinerja guru. Dewa Ketut (1989:46) mengemukakan sikap merupakan suatu kesiapan pada seorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal tertentu. Dengan pengertian lain sikap adalah merupakan suatu kecenderungan yang relatif stabil yang dimiliki individu dalam mereaksi terhadap dirinya sendiri, orang lain atau situasi tertentu dan merupakan suatu faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan untuk mencapai prestasi.

Minat merupakan suatu perangkat mental yang terdiri dari kombinasi, perpaduan dan campuran dari perasaan, harapan, prasangka, cemas, takut dan kecenderungan lain yang bisa mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu. Minat sangat besar pengaruhnya dalam mencapai prestasi dalam suatu pekerjaan, jabatan atau karir. Tidak mungkin orang yang tidak berminat akan suatu pekerjaan akan dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik (Dewa Ketut, 1989:46)

Disamping faktor di atas, lingkungan madrasah juga akan mempengaruhi kinerja seseorang guru. A. Tabrani. R dan Sutisna (2008:32) menyatakan Lingkungan kerja bagi guru membawa dampak positif maupun negatif terhadap proses dan hasil belajar. Bila lingkungan mendukung seseorang guru untuk melakukan suatu pekerjaan, maka pekerjaan juga akan memperoleh hasil yang lebih baik bila dibandingkan dengan seseorang guru yang bekerja pada lingkungan yang kurang mendukung, seperti: kenyamanan, ketertiban, kelengkapan sarana dan prasarana pendukung, warga madrasah dan lain sebagainya.

Intelegensi merupakan salah satu faktor yang diduga ikut mempengaruhi kinerja guru. Orang yang cerdas akan mampu merumuskan tujuan pembelajaran dengan baik dan selalu berusaha untuk mencapai tujuan tersebut. Karena intelegensi adalah kemampuan untuk memudahkan penyesuaian secara tepat terhadap berbagai segi dari keseluruhan lingkungan seseorang (Oemar Hamalik, 2000:89)

Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh guru. Guru yang memiliki kemampuan yang tinggi cenderung berhasil dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Guru yang mempunyai kompetensi yang tinggi diduga akan mempunyai kinerja yang baik dalam bertugas.

Motivasi berkaitan dengan kekuatan kecendrungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan dan bersedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan melaksanakan pekerjaannya tanpa rasa

keterpaksaan tetapi penuh dedikasi, sehingga akan berdampak pada kinerja guru yang lebih baik. Wahjosumidjo (1994:177) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan A.Tabrani dan Sutisna (2008:9) menyatakan dengan membina dan meningkatkan motivasi kerja guru, disamping peningkatan pendidikan dan keterampilan, mereka mampu mengemban tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa orang guru terkesan motivasi mereka masih rendah.

Kepemimpinan kepala sekolah diduga dapat mempengaruhi kinerja guru. Cohen W. A (1995:14) menyatakan kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain untuk melakukan unjuk kerja maksimum guna menyelesaikan suatu tugas untuk mencapai suatu tujuan. Miftah Thoha (2008:98) mengemukakan bahwa atasan yang mempunyai perhatian tinggi terhadap masalah yang dihadapi bawahannya akan mendorong bawahannya untuk bekerja lebih baik. Kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi di sekolah dan merupakan motor penggerak dan penentu arah kebijakan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah dalam memperlakukan para bawahannya diduga akan berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah.

Sarana dan prasarana juga merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi kinerja guru dalam proses pembelajaran. Sarana dan prasarana yang cukup akan memotivasi guru untuk bekerja dan berkreatifita lebih baik. Fenomena yang teramati di lapangan menunjukkan bahwa sarana dan prasarana pada sebagian madrasah aliyah di Kabupaten Kerinci masih jauh dari yang diharapkan.

Insentif juga diduga ikut mempengaruhi kinerja guru. Insentif merupakan salah satu pendorong bagi guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Tingkat penghasilan yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Begitu juga guru di sekolah, apabila gaji atau insentif

yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka hal itu akan mendorong untuk bekerja lebih baik.

Iklm kerja dapat diwujudkan dengan menciptakan hubungan yang harmonis di sekolah dengan semua komponen yang terkait di sekolah. A. Tabrani. R dan Sutisna (2008) mengemukakan Apabila suasana kerja baik dengan memiliki kerja sama yang akrab akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan guru akan bekerja lebih maksimal sehingga motivasi kerja juga akan optimal dan pada akhirnya kinerja guru akan dicapai dengan baik. Fenomena yang terjadi di madrasah di Kerinci terlihat bahwa iklim kerja sama terkesan kurang begitu kondusif, hal ini terlihat dari sifat individualisme guru terlihat masih menonjol.

Seorang guru harus mampu menumbuhkan disiplin, terutama disiplin diri. Disiplin merupakan hal pokok yang harus diperhatikan oleh guru. Disiplin hidupnya akan membuat guru terbiasa dengan keteraturan. Keteraturan proses mengajar guru ini diduga akan berdampak kepada kinerja guru. Dari hasil pengamatan pada beberapa sekolah terkesan disiplin guru masih rendah.

C. Pembatasan Masalah

Banyak faktor atau variabel yang berkontribusi terhadap kinerja guru, namun dengan mempertimbangkan segala keterbatasan, baik dari segi waktu, biaya dan tenaga, maka penelitian ini dibatasi hanya meneliti dua variabel yaitu variabel motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala madrasah sebagai variabel bebas terhadap kinerja guru sebagai variabel terikat.

Kedua variabel tersebut dipilih dengan alasan antara lain: bahwa berdasarkan hasil dari pra survey motivasi kerja dari guru MAN di Kabupaten Kerinci masih sangat rendah. Secara teoritis dinyatakan bahwa motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru. Hal ini didasarkan bahwa motivasi memberi dorongan yang berarti bagi guru dalam memacu diri untuk bekerja dan berbuat lebih baik dalam

dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang tinggi pula terhadap kinerja guru tersebut. Untuk itu perlu pembahasan lebih lanjut.

Disamping motivasi kerja guru, dari hasil pra-survey kepemimpinan kepala madrasah juga masih lemah. Menurut Meita dalam Riduwan (2009:111) menyatakan salah satu faktor yang dominan mempengaruhi kinerja guru adalah perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Jadi secara teoritis Kepemimpinan kepala sekolah/madrasah juga sangat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Bila kepemimpinan kepala madrasah bisa berjalan dengan baik, maka pada gilirannya kinerja guru akan bisa ditingkatkan.

Pembatasan terhadap kedua variabel ini tidak berarti bahwa variabel lain tidak mempunyai kontribusi sama sekali terhadap kinerja guru, namun dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai guru, kedua variabel ini diduga mempunyai kontribusi yang lebih besar dari variabel lain. Untuk lebih terarah penelitian ini, penulis membatasi masalah yang diteliti yakni motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala madrasah, kedua faktor ini diduga memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja guru dan juga faktor ini belum pernah diteliti sebelumnya di MAN dalam Kabupaten Kerinci.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Seberapa besarkah kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru MAN di Kabupaten Kerinci?
2. Seberapa besarkah kontribusi kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN di Kabupaten Kerinci?

3. Seberapa besarkah motivasi kerja dan kepemimpinan kepala madrasah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru MAN di Kabupaten Kerinci?

E. Tujuan Penelitian

Dari rumusan yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan :

1. Besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN di Kabupaten Kerinci.
2. Besarnya kontribusi kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN di Kabupaten Kerinci
3. Besarnya kontribusi motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAN di Kabupaten Kerinci.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis penelitian ini diharapkan akan dapat menjadi referensi bagi pengembangan khasanah keilmuan khususnya di bidang manajemen pendidikan. Sedangkan secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan atau informasi bagi :

1. Guru MAN di Kabupaten Kerinci sebagai masukan terhadap peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas untuk mencapai proses pembelajaran yang efektif dan bermutu.
2. Kepala madrasah sebagai masukan untuk mengatur strategi dalam memimpin madrasah dan mengambil kebijakan dalam meningkatkan kinerja guru MAN di Kabupaten Kerinci.

3. Pengawas madrasah untuk mengetahui tingkat kinerja guru selanjutnya untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan cara senantiasa memperhatikan perkembangan dan mengawasinya.
4. Kepala Dinas Pendidikan dan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci, sebagai masukan dalam mengambil kebijakan untuk peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran sehingga dapat menghasilkan guru yang berkualitas dan pada akhirnya mutu pendidikan bisa ditingkatkan.
5. PPs UNP Program Studi Administrasi Pendidikan sebagai referensi dan masukan untuk pengembangan kajian yang lebih mendalam.
6. Para peneliti lainnya, sebagai salah acuan dalam melanjutkan penelitian untuk mengetahui lebih mendalam tentang faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI PENELITIAN, DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan hasil analisis data yang diuraikan pada bagian sebelumnya, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat pencapaian skor untuk variabel kinerja guru MAN di Kabupaten Kerinci sebesar 77,32 % dengan kategori cukup dari skor ideal. Sedangkan bila dilihat tingkat ketercapaian untuk masing-masing sub variabel adalah: 1) kompetensi pedagogik guru sebesar 77,01 % masuk dalam kategori cukup, 2) kompetensi kepribadian guru sebesar 77,71 % masuk dalam kategori cukup, 3) kompetensi profesional guru sebesar 77,68 % masuk dalam kategori cukup, dan 4) kompetensi sosial guru sebesar 76,83 % masuk dalam kategori cukup. Secara bersama sama (simultan) variabel motivasi kerja dan kepemimpinan kepala madrasah berkontribusi terhadap kinerja guru MAN di Kabupaten Kerinci sebesar 46,40 % dan sisanya 53,60 % ditentukan oleh variabel lain.
2. Tingkat pencapaian skor untuk variabel motivasi kerja guru MAN di Kabupaten Kerinci berada pada kategori cukup yaitu 75,28% dari skor ideal. Sedangkan bila dilihat tingkat ketercapaian untuk masing-masing sub variabel adalah: 1) motivasi internal guru sebesar 74,81 % masuk dalam kategori cukup, dan 2) motivasi eksternal guru sebesar 75,88% masuk dalam kategori cukup. Kontribusi variabel Motivasi Kerja Guru terhadap variabel

Kinerja Guru MAN di Kabupaten Kerinci sebesar 33,80 % kemudian sisanya 66,20 % ditentukan oleh variabel lain.

3. Tingkat pencapaian skor variabel kepemimpinan kepala madrasah pada MAN di Kabupaten Kerinci berada pada kategori cukup yaitu 76,29 % dari skor ideal. Sedangkan bila dilihat tingkat ketercapaian untuk masing-masing sub variabel adalah: 1) kepemimpinan berorientasi tugas sebesar 76,38 % masuk dalam kategori cukup, dan 2) kepemimpinan berorientasi hubungan kerja sebesar 76,22 % masuk dalam kategori cukup. Kontribusi variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru MAN di Kabupaten Kerinci sebesar 21,30 % kemudian sisanya 78,70 % ditentukan oleh variabel lain.
4. Jika variabel kepemimpinan kepala madrasah dikontrol, maka variabel motivasi kerja guru berkontribusi sebesar 28,46 % terhadap kinerja guru MAN di Kabupaten Kerinci. Jika variabel motivasi kerja dikontrol, maka variabel kepemimpinan kepala madrasah memberikan kontribusi sebesar 17,94 % terhadap kinerja guru MAN di Kabupaten Kerinci.

2. Implikasi Penelitian

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Guru (X_1) dan Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_2) memberikan kontribusi yang signifikan, baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Madrasah secara statistik memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Madrasah berada dalam kategori cukup. Oleh karena itu jajaran pimpinan Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi bertanggung jawab untuk meningkatkan Motivasi Kerja Guru dan meningkatkan cara dan teknik kepemimpinan yang akan dilakukan oleh kepala madrasah secara benar dan sungguh-sungguh.

Upaya untuk meningkatkan Motivasi Kerja Guru dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi internal guru, hal ini dapat dilakukan dengan cara: a) memiliki dorongan untuk bekerja melalui: pemberian gaji/honorarium dan suasana sekolah yang kondusif, b) kemajuan dalam karir melalui: menekuni pekerjaan, berusaha mendapat kesempatan untuk mengembangkan karir, dan mengembangkan karir dengan biaya sendiri, c) adanya pengakuan yang diperoleh melalui: pemberian pujian dan penghargaan dari teman sejawat dan kepala sekolah karena berhasil dalam pekerjaan, d) mempunyai rasa tanggung jawab dalam pekerjaan melalui: menyelesaikan tugas yang diperintahkan kepala sekolah dengan tepat waktu, e) memiliki minat terhadap tugas melalui: merasa senang melakukan pekerjaan yang diberikan dan mempergunakan segala kemampuan yang ada dalam melaksanakan pekerjaan, dan f) mempunyai dorongan untuk berprestasi melalui: meningkatkan prestasi kerja walaupun harus mengeluarkan tenaga, pikiran, bahkan materi sendiri, dan meningkatkan disiplin kerja..

Upaya untuk peningkatan Kepemimpinan Kepala Madrasah dapat dilakukan dengan jalan meningkatkan kepemimpinan yang berorientasi

hubungan kerja, yaitu dengan cara: a) melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan melalui: melibatkan guru dalam perencanaan program sekolah dan mengikutsertakan guru dalam setiap rapat dinas di sekolah, b) bersikap bersahabat melalui: kepala sekolah menuntun guru dalam melaksanakan tugas dan menganggap guru sebagai mitra yang baik dalam melakukan pekerjaan, c) membina hubungan kerjasama yang baik melalui: kepala sekolah memberikan informasi yang jelas tentang peran dan tanggung jawab guru dan memberikan informasi tentang penyelesaian tugas dengan tata kerja yang teratur, d) memberikan dukungan terhadap bawahan melalui: mengarahkan guru dengan santun dan mengizinkan guru untuk melanjutkan pendidikan atau mengikuti pendidikan dan pelatihan, e) menghargai ide atau gagasan bawahan melalui: kepala sekolah memberikan respon positif walaupun pendapat guru tidak sependapat dengan hasil rapat, menghargai kemampuan yang dimiliki oleh guru, dan memberikan kesempatan kepada para guru untuk mengemukakan ide atau gagasan dalam suatu masalah, dan f) memberikan kepercayaan kepada bawahan melalui: menindaklanjuti usulan yang diberikan oleh guru dan memberikan kesempatan untuk memimpin salah satu kegiatan sekolah selain mengajar.

Selain itu juga guru harus mampu meningkatkan kinerjanya, yaitu dengan meningkatkan kompetensi sosial guru. Dengan cara: a) bertindak objektif dan tidak diskriminatif melalui: guru menghargai peserta didik tanpa membedakan suku, daerah asal dan gender dan memberikan penilaian yang objektif kepada para siswa, b) berkomunikasi dan berinteraksi dengan teman, tenaga kependidikan, dan orangtua peserta didik melalui: guru berkomunikasi

dengan orang tua peserta didik secara santun tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik, mengikutsertakan orang tua dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik, dan berkomunikasi dengan teman sejawat dengan santun dan efektif, dan c) berkomunikasi dan berintegrasi dengan komunitas profesi lain melalui: guru harus berkomunikasi dengan teman profesi komunitas ilmiah lainnya dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran.

C. Saran

Berdasarkan temuan-temuan yang diperoleh dalam penelitian, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut ini:

1. Para Guru MAN di Kabupaten Kerinci, dalam rangka meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan motivasi kerja terutama motivasi internal yakni melalui: memiliki minat terhadap tugas, meningkatkan dorongan untuk bekerja, meningkatkan rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, menambah wawasan dan ilmu pengetahuan.
2. Kepala madrasah di Kabupaten Kerinci, dalam rangka meningkatkan kinerja guru perlu membenahi kepemimpinan yang berorientasi hubungan kerja dengan cara: melibatkan guru dalam pengambilan keputusan di madrasah, bersahabat dengan guru, membina hubungan kerjasama yang baik, mendukung dan menghargai ide guru, serta memberikan kepercayaan kepada guru.
3. Guna meningkatkan Kepemimpinan Kepala Madrasah, maka Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci melalui Pengawas Binaan perlu mengeluarkan kebijakan diantaranya: mengatur jadwal pertemuan berkala

secara teratur untuk bisa melakukan pemantauan, memberikan arahan, memberikan bimbingan, sekaligus memberikan motivasi kepada masing-masing kepala madrasah dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Untuk itu perlu diadakan kegiatan antara lain: menjelaskan tentang tugas dan tanggung jawab seorang kepala madrasah, melakukan evaluasi terhadap kinerja guru secara berkala. Peningkatan kepemimpinan ini diharapkan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kepemimpinan yang berorientasi pada tugas melalui: penjelasan tugas guru, mengevaluasi kerja guru, dan kepemimpinan yang berorientasi hubungan kerja dengan cara melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, bersahabat dengan guru, akrab dengan guru, menghargai ide guru, dan memberikan kepercayaan guru.

4. Peneliti selanjutnya, agar dapat meneliti faktor-faktor lainnya yang diduga ikut memberikan kontribusi terhadap Kinerja Guru selain Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Madrasah. Dengan demikian akan dapat diperoleh gambaran secara menyeluruh tentang faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Agus Irianto. 2007. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Alice Tjandralila R. 2004. *Hubungan antara Komunikasi antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK Penabur Jakarta*. Jakarta: Jurnal Pendidikan.
- A Muri Yusuf. 2005. *Metodologi Penelitian*. Padang: UNP Press
- A Tabrani Rusyan dan Sutisna. 2008. *Kesejahteraan dan Motivasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru*, Jakarta: PT. Intimedia Ciptanusantara.
- A Tabrani Rusyan dan Wasmin. 2008. *Etos Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Intimedia Ciptanusantara.
- Asnidar Agus 2005. *Kontribusi Pendidikan Pelatihan (Diklat) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan*. Tesis. PPs-UNP.
- Cochran, William G. 1991. *Teknik Penarikan Sampel*. Edisi ketiga. Alih Bahasa oleh Rudiansyah. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Cohen William. A. 1995. *Seni Kepemimpinan*. (Alih Bahasa Anton Adiwiyoto). Jakarta: Spektrum.
- Cullen Jack dan D'Innocenzo Len. 2004. *Memaksimalkan Kinerja*. (Alih Bahasa Andy). Yogyakarta: Tugu Publisier.
- Dachnel Kamars. 2004. *Administrasi Pendidikan Teori dan Praktek*. Padang: UPI Press.
- Depdiknas. 2000. *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Direktorat Pendidikan Menengah Umum.
- Dewa Ketut Sukardi. 1987. *Bimbingan Karir di Sekolah-Sekolah*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Emzir. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif (Korelasional, Eksperimen, Ex Post Facto, Etnografi, Grounded Theory, Action Research)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Enco Mulyasa. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Enco Mulyasa. 2005. *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah*. Jakarta: Departemen Agama RI.
- Hamzah B. Uno. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara