

**PENGARUH PERSEPSI TENTANG KEPEMIMPINAN
KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU MI DI KECAMATAN GEBOG**



SINOPSIS TESIS

Oleh

SRI WULADARI

NIM: 105112053

**PROGRAM MAGISTER
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) WALISONGO
2012**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MI di Kecamatan Gebog. Dalam penelitian ini diajukan 3 (tiga) hipotesis, yaitu terdapat hubungan antara persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru, terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, dan terdapat hubungan antara persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) dengan kinerja guru.

Sebanyak 40 guru dipilih dari 226 guru sebagai sampel random menjadi sampel penelitian ini. Untuk membantu proses pengumpulan data telah digunakan alat pengumpul data berupa angket dan dokumentasi. Selanjutnya, data terkumpul dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) persamaan $Y' = a + bX$ adalah $Y' = 14.897 + 0.730 X_1$. Sementara nilai $F = 32.147$, karena itu hipotesis nol (H_0) di tolak, dengan hipotesis (H_a) diterima, pada $\alpha = 0.05$. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru. Artinya setiap terjadi variasi yang kearah positif (naik) dari persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah, akan menyebabkan kenaikan (positif) pada kinerja guru. (2) Persamaan $Y' = a + bX$ adalah $Y' = 31.597 + 0.754 X_2$. Sementara nilai $F = 60.549$, karena itu hipotesis nol (H_0) di tolak, dengan hipotesis (H_a) diterima, pada $\alpha = 0.05$. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru. Artinya, setiap terjadi variasi yang kearah positif (naik) dari motivasi kerja, akan menyebabkan kenaikan (positif) pada kinerja guru. (3) Analisis regresi ganda dengan persamaan $Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$ adalah $Y' = -2.213 + 0.417X_1 + 0.573 X_2$. Sementara nilai $F = 49.658$, karena itu hipotesis nol (H_0) di tolak, dengan hipotesis (H_a) diterima, pada $\alpha = 0.05$. Artinya, untuk kenaikan satu unit satuan persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) akan diikuti kenaikan kinerja guru (Y) sebesar 0.417 pada variabel persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan 0.573 pada variabel motivasi kerja (X_2) pada bilangan konstan -2.213. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan, kedua variabel (persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja) saling berinteraksi dan mempengaruhi pada variabel kinerja guru. Oleh karena itu, persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja sangat diperlukan perhatian khusus, sebagai upaya peningkatan kinerja guru.

Kata kunci: Persepsi, kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja, kinerja guru.

I. PENDAHULUAN

Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang peranan yang paling utama. Perilaku guru dalam proses pendidikan akan memberikan pengaruh dan warna yang kuat bagi pembinaan perilaku dan kepribadian siswa. Oleh karena itu perilaku guru hendaknya dapat dikembangkan, sehingga memberikan pengaruh yang berkesan dan baik (Surya, 2004: 90).

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola tenaga kependidikan. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah harus memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Kepemimpinan kepala madrasah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa, 2004: 25). Oleh karena itu kepala madrasah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Di samping kepemimpinan kepala madrasah, faktor lain yang turut menentukan keberhasilan pendidikan adalah motivasi kerja guru. Motivasi adalah proses psikologi yang terjadi pada diri seseorang akibat adanya interaksi antara sikap, kebutuhan, keputusan, dan persepsi seseorang dengan lingkungannya (Whitmore, 1997: 396).

Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya (Uno, 2006: 65). Apabila para guru

mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku disekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan seluruh aktivitas yang ditunjukkan dalam tanggung jawabnya untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-biologis (Yamin dan Maisah, 2010: 87).

Kinerja guru adalah hasil guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin professional guru dalam proses pembelajaran (Whitmore, 1997: 104).

Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak namun kenyataan dilapangan menunjukkan masih ada beberapa guru yang kinerjanya belum optimal. Berdasarkan observasi di beberapa MI di Kecamatan Gebog terlihat bahwa kinerja guru dirasakan masih belum maksimal, hal ini disebabkan karena kurangnya pendekatan kepala madrasah kepada bawahan, sehingga guru merasa kurang di perhatikan kebutuhannya dan kurangnya motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Yang dalam realitas sehari-hari masih ditemukan adanya gejala-gejala antara lain: 1) pembuatan kerangka KBM belum optimal, 2) kurangnya kemauan guru menciptakan pembelajaran yang variatif, 3) masih banyaknya siswa yang tidak memperhatikan apa yang dijelaskan oleh guru sehingga mereka tidak menyerap pelajaran yang didapat, 4) adanya guru yang sering telat, 5) dan masih ditemukan adanya siswa yang tidak lulus ujian akhir nasional yang disebabkan nilai mereka tidak memenuhi standar kelulusan.

Melihat realitas yang terjadi, aktivitas kerja guru MI di Kecamatan Gebog dalam melaksanakan tugasnya masih dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Masalahnya sekarang bagaimana penilaian guru terhadap kepemimpinan kepala madrasah? Begitupun dengan tugas seorang guru yang

dikerjakan akibat dorongan dari kepala sekolah. Pertanyaannya adalah apakah motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru? Hal ini merupakan pernyataan yang perlu diadakan pengkajian melalui penelitian.

Beranjak dari latar belakang pemikiran di atas, menunjukkan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya adalah kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi yang akan di bahas dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MI di Kecamatan Gebog. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang dijadikan pokok masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MI di Kecamatan Gebog?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MI di Kecamatan Gebog?
3. Adakah pengaruh persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru MI di Kecamatan Gebog?

II. PEMBAHASAN

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah performance. Performance merupakan kata benda. Salah satu entry-nya adalah “thing done” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Jadi arti Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dengan demikian kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Gibson et al (2006: 89) kinerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, faktor tersebut adalah: Faktor Personal/individual, , Faktor kepemimpinan, Faktor tim, Faktor sistem, Faktor kontekstual (situasional).

3. Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja Guru (PKG) didasarkan pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permennegpan & RB) Nomor 16 Tahun 2009. Kegiatan ini rencananya mulai diberlakukan pada Januari 2013.

Guru yang ingin naik jabatan fungsional, harus melalui tahapan proses Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) setiap tahunnya. Proses inilah yang menentukan layak atau tidaknya seorang guru naik jabatan fungsional satu tingkat lebih tinggi. Disamping terjadi pembaruan birokrasi mengenai jabatan guru dari 13 kepangkatan menjadi 4 (empat) yaitu Guru Pertama, Guru Muda, Guru Madya dan Guru Utama, pemerintah berupaya memfasilitasi peningkatan mutu professional guru melalui Penilaian Kinerja Guru dimana PKG menjadi unsur utama kenaikan pangkat guru disamping kualifikasi pendidikan dan PKB yang meliputi pengembangan diri, karya innovative, dan publikasi ilmiah serta unsur penunjang lainnya.

Dalam pelaksanaannya PK Guru dilakukan oleh penilai yang dapat berasal dari pengawas, kepala sekolah, atau guru senior. Penilai PK Guru harus memiliki kompetensi tertentu agar PK Guru dilaksanakan sesuai dengan tujuan. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departement of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument*

yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru, yaitu: (1) rencana pembelajaran (2) Pelaksanaan pembelajaran, dan (3) penilaian pembelajaran (Rusman, 2010: 75).

B. Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah

Persepsi berasal dari bahasa inggris yaitu *perception* yang berarti tanggapan (Echlos dan Hasan, 1996: 424). Jalaludin Rahmat (1989: 51) berpendapat bahwa persepsi adalah pengalaman tentang obyek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan suatu kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Wahjosumidjo, 2002: 84).

Dari pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa Menurut Uno (2011: 107) persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah adalah penafsiran atau penilaian terhadap kepemimpinan kepala madrasah, yang berkaitan dengan tugas-tugas kepemimpinannya. Persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah terbentuk karena adanya informasi-informasi yang diterima oleh guru-guru tentang kepemimpinan kepala madrasah. Informasi tersebut dapat kontak langsung dengan kepala

madrasah, dan dapat pula diterima dari guru-guru lain, karyawan tata usaha, dan orang lain.

2. Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Standar Kepala Sekolah/Madrasah

Standar Kepala Sekolah/Madrasah sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 terdiri dari: Kualifikasi umum kepala sekolah/madrasah, kualifikasi khusus kepala sekolah/madrasah, dan kompetensi kepala sekolah/madrasah.

- 1) *Kualifikasi Umum Kepala Sekolah/Madrasah* adalah sebagai berikut: 1) memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (DIV) kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi, 2) berusia setinggi-tingginya 56 tahun, 3) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun, dan 4) Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.
- 2) *Kualifikasi Khusus Kepala Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI)* adalah sebagai berikut: 1) Berstatus sebagai guru SD/MI, 2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SD/MI, dan 3) Memiliki sertifikat kepala SD/MI yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah
- 3) Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah diantaranya: Kompetensi kepribadian Kompetensi manajerial, Kompetensi supervise, Kompetensi social.

b. Keterampilan Kepemimpinan Kepala Madrasah

Menurut Sudarwan Danim (2008: 215) Peranan kepala madrasah sebagai manajer, perlu memiliki keterampilan, yaitu: 1) Keterampilan Teknis, 2) Keterampilan Manusiawi, dan 3) Keterampilan Konseptual.

c. Gaya Kepemimpinan

Menurut Nasution (2004: 199) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu: 1) Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien, agar mampu mewujudkan tujuan secara maksimal. 2) Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan hubungan kerja sama. 3) Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan hasil yang dapat dicapai dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Ketiga pola dasar perilaku kepemimpinan dalam praktik tidak berlangsung secara ekstrim terpisah-pisah. Pemisahan sebagaimana tersebut diatas dimaksudkan sebagai uraian teoritis, yang akan mengantarkan pada kategori kepemimpinan menjadi lima tipe pokok dalam kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif tidak mungkin terwujud dengan mempergunakan salah satu tipe kepemimpinan secara murni. Siagian (1989: 141) kelima tipe pokok kepemimpinan tersebut adalah:

- Tipe Otokratik. Dalam tipe otokratik, pengambilan keputusan dilakukan sendiri oleh pemimpin, hubungannya dengan bawahan menggunakan pendekatan formal berdasarkan kedudukan dan status; berorientasi pada kekuasaan.
- Tipe Paternalistik. Dalam tipe paternalistik, pengambilan keputusan dilakukan sendiri oleh pemimpin; hubungannya dengan bawahan lebih banyak bersifat bapak dan anak.
- Tipe Kharismatik. Tipe kepemimpinan karismatik menekankan pada dua hal, yaitu pemimpin berusaha agar tugas-tugas dapat terselenggara dengan sebaik-baiknya dan memberikan kesan bahwa hubungannya dengan bawahan didasarkan pada rasional, bukan kekuasaan.

- Tipe pemimpin yang *laissez faire*. Dalam tipe *laissez faire*, semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan sendiri oleh bawahan, pemimpin hanya merupakan simbol dan tidak memiliki keterampilan teknis.
- Tipe pemimpin yang demokratik. Tipe kepemimpinan demokratik ini dipandang paling ideal. Dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin mengikutsertakan bawahan.

3. Proses Terjadinya Persepsi

Proses terjadinya persepsi menurut Walgito (2003: 90) terjadi dalam tiga proses, yaitu: *Pertama proses fisik*, yaitu dimulai dengan obyek, menimbulkan stimulus dan akhirnya stimulus itu mengenai alat indera atau reseptor. *Kedua proses fisiologis*, yaitu dimulai dari stimulus yang diterima oleh alat indera dilanjutkan oleh syaraf sensoris otak. *Ketiga proses psikologi*, yaitu proses yang terjadi dalam otak, sehingga individu dapat menyadari apa yang ia terima dengan reseptor itu, sebagai suatu akibat dari stimulus yang diterimanya.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah

Proses terbentuknya persepsi sangat kompleks, dan ditentukan oleh dinamika yang terjadi dalam diri seseorang ketika seseorang mendengar, mencium, melihat, merasa, atau bagaimana dia memandang suatu obyek dalam melibatkan aspek psikologis dan panca inderanya. Menurut David Krech dan Ricard Crutfield dalam Jalaludin Rahmat (2003: 55) membagi faktor-faktor yang menentukan persepsi dibagi menjadi dua yaitu: faktor fungsional dan faktor struktural.

- 1) Faktor Fungsional, adalah faktor yang berasal dari kebutuhan, pengalaman masa lalu dan hal-hal lain yang termasuk apa yang kita sebut sebagai faktor-faktor personal.
- 2) Faktor Struktural, adalah faktor-faktor yang berasal semata-mata dari sifat stimulus fisik terhadap efek-efek syaraf yang ditimbulkan pada sistem syaraf individu.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja, yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku (Robert, 1990: 21). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2003: 94). Menurut Fattah (2003: 19) kerja merupakan kegiatan dalam melakukan sesuatu. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Amirullah dkk., 2002: 146).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.

Sehubungan dengan pengertian motivasi diatas, Malone (Dalam W Santrock, 1977: 312) membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi: *Motivasi Intrinsik* adalah jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. *Motivasi Ekstrinsik* adalah jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu tindakan contohnya belajar.

2. Teori-teori motivasi

a) Teori Motivasi Abraham Maslow (1943-1970)

Abraham Maslow (1943: 1970) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow:



b) Teori motivasi dua faktor atau teori iklim sehat oleh Herzberg.

Herzberg berpendapat bahwa ada dua faktor ekstrinsik dan instrinsik yang mempengaruhi seseorang bekerja. Faktor ekstrinsik (*hygienes*) adalah hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi. Sedangkan faktor instrinsik (*motivator*) adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi atau hasil kerja individu.

Dalam teori motivasi Herzberg, faktor-faktor motivator meliputi: prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang.

c) Teori motivasi prestasi kerja David Mc Clelland.

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan yaitu: (a). Kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat; (b). Harapan dan keberhasilannya; dan (c). Nilai insentif yang terletak pada tujuan.

Menurut Mc Clelland kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah kerja dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

- 1) Kebutuhan akan prestasi, karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu diberi kesempatan, seseorang menyadari bahwa dengan hanya mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar, dengan pendapatan yang besar ia dapat memenuhi kebutuhan- kebutuhannya.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi seseorang karena kebutuhan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan diri serta memanfaatkan semua energinya.
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan, ego manusia yang ingin berkuasa lebih dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan, persaingan ini oleh manajer ditumbuhkan secara sehat dalam memotivasi bawahannya supaya termotivasi untuk bekerja giat.

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, atau bisa disebut diskriptif kuantitatif karena pada penelitian ini peneliti menganalisis dan mengklasifikasikan dengan menggunakan angket dan mengungkapkan suatu fenomena dengan menggunakan dasar perhitungan. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2008: 10) “penelitian diskriptif kuantitatif adalah penelitian yang dimaksud memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan”.

2. Subyek Penelitian (Populasi dan Sampel)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MI Kecamatan Gebog yang berjumlah 226 guru yang tersebar di 24 sekolah MI di Kecamatan Gebog. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini lebih dari 100 maka peneliti menggunakan sampel.

Menurut sugiyono, bila dalam penelitian melakukan analisis dengan multivariat misalnya 3 variabel maka jumlah sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang di teliti (Sugiyono, 2006: 101). Dengan memperhatikan batas minimal tersebut penelitian ini mengambil sampel sejumlah 40 guru.

Pengambilan sampel termasuk probability sampling yakni teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Untuk itu dipakai teknik *simple random sampling* yaitu cara pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2009: 63-64).

3. Variabel dan Instrumen Penelitian

1. Kinerja Guru

a. Indikator dan Kisi-Kisi

Penelitian ini mencari data tentang kinerja guru dari guru di MI Kecamatan Gebog. Data diperoleh melalui angket yang diisi oleh guru sebagai responden penelitian. Angket ini dirumuskan atas dasar indikator-indikator dan kisi-kisi berikut ini:

Tabel 3.1

Kisi-Kisi dan Butir Kuesioner Variabel Kinerja Guru

No	Indikator	Deskriptor	Nomor Item
1.	Perencanaan pembelajaran	- Menyusun silabus - Menyusun progam tahunan, semesteren, mingguan dan harian - Pembuatan RPP	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 13, 14, 15
2.	Pelaksanaan pembelajaran	- Mengajar secara kreatif, inovatif dan menyenangkan - Mengelola interaksi belajar mengajar - Mampu mengelola kelas,	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25,

		- Menggunakan metode atau media bervariasi	26, 27, 28, 29
3.	Mengevaluasi dan menilai	- Menyusun kisi-kisi soal - Membuat soal dan melaksanakan tes	30, 31, 32, 33, 34, 35
4.	Menganalisis hasil evaluasi dan melaksanakan perbaikan	- Merekap hasil penilaian dan melaksanakan perbaikan/tindak lanjut	36, 37, 38, 39, 40

b. Penskoran

Pemberian skor terhadap jawaban subyek (guru) dilakukan berdasarkan pilihan alternatif yang tersedia untuk masing-masing butir, untuk pernyataan positif yaitu: SL= 3, SR= 2, KK= 1, TP= 0, untuk pernyataan negatif sebaliknya. Skor 0 menunjukkan kinerja guru yang sangat rendah dan skor 3 menunjukkan kinerja guru yang sangat tinggi.

c. Uji Coba Instrumen Penelitian

1) Validitas butir

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara yang dilakukan dengan analisa item, dimana setiap nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan W-Stats v. 2.0 (Hadjar, 2005: 15).

Tabel 3.2
Validitas Butir Tes Uji Coba Kinerja Guru

No	Kriteria	Nomor soal	Jumlah
1	Valid	1,3,4,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16, 17,18,19,21,22,23,24,25,27,29,30, 31,32,33,34,35,36,27,28,29,40	35
2	Tidak valid	2,3,20,26,28	5
Jumlah			40

2) Reliabilitas instrumen

Uji reliabilitas dengan menggunakan W-Stats v. 2.0 diperoleh sebesar 0,946, yaitu lebih tinggi dari r tabel 0,31 (reliabilitas = 0,964 > 0,31) dengan kriteria sangat tinggi.

2. Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Indikator dan Kisi-kisi

Penelitian ini mencari data tentang persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah di MI Kecamatan Gebog. Data diperoleh melalui angket yang diisi oleh guru sebagai responden penelitian. Angket ini dirumuskan atas dasar indikator-indikator dan kisi-kisi berikut ini:

Tabel 3.3
Kisi-Kisi dan Butir Kuesioner Variabel
Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah

No	Indikator	Deskriptor	Nomor item
1	Gaya kepemimpinan kepala madrasah	- Paternalistik - Kharismatik - Laissez faire - Demokratik - Otokratik	1, 2, 3, 4,5, 6, 7,8,9,10,11 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21
2	Kompetensi	- Kompetensi kepribadian.	22,23,24,25,26,

	kepala madrasah	- Kompetensi manajerial - Kompetensi supervisi - kompetensi sosial	,27,28,29,30,31,32 33,34,35,36, 37,38,39,40.
--	-----------------	--	--

b. Uji Coba Instrument Angket Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah

Validitas Butir Angket Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah

No	Kriteria	Nomor Soal	Jumlah
1	Valid	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13, 14,15,16,17,18,19,20,21,22,23 24,25,26,27,28,29,30,31,32,33 34,35,36,37,38,39,40	40
2	Tidak Valid		
Jumlah			40

Reliabilitas instrumen

Uji reliabilitas dengan menggunakan W-Stats v. 2.0 diperoleh sebesar 0,939 yaitu lebih tinggi dari r tabel 0,31 (reliabilitas = 0,939 > 0,31) dengan kriteria sangat tinggi.

3. Motivasi Kerja

a. Indikator dan Kisi-kisi

Penelitian ini mencari data tentang motivasi kerja guru di MI Kecamatan Gebog. Data diperoleh melalui angket yang diisi oleh guru sebagai responden penelitian. Angket ini dirumuskan atas dasar indikator-indikator dan kisi-kisi berikut ini:

Tabel 3.5**Kisi-Kisi dan Butir Kuesioner Variabel Motivasi Guru**

No	Indikator	Deskriptor	Nomor item
1	Kebutuhan akan prestasi	- Dorongan untuk sukses - Umpan balik - Unggul	1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 14,15,16,17,18, 19
2	Kebutuhan akan pengakuan	- Pengakuan keprofesionalan - Pengakuan berprestasi	20, 21, 22, 23, 24 25, 26
3	Kebutuhan untuk maju	- Keinginan untuk selalu maju dalam berbagai hal	27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35.

b. Uji Instrument Angket Motivasi Kerja

1) Validitas butir

Tabel 3.6**Validitas Butir Tes Uji Coba Motivasi Kerja**

No	Kriteria	Nomor soal	Jumlah
1	Valid	1,2,3,4,5,6,7,8,10,11,12,13,14,15 16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,27 28,29,31,32,33,34,35	32
2	Tidak valid	9,26,30	3
Jumlah			35

2) Reliabilitas instrumen

Uji reliabilitas dengan menggunakan W-Stats v. 2.0 diperoleh sebesar 0,869 yaitu lebih tinggi dari r tabel 0,31 (reliabilitas = 0,869 > 0,31) dengan kriteria sangat tinggi.

D. HASIL PENELITIAN

1. Diskripsi Data Penelitian

Diskripsi data penelitian merupakan gambaran umum tentang variabel-variabel hasil penelitian sebagai pendukung pembahasan selanjutnya. Jumlah responden penelitian yang dilibatkan sebanyak 40 guru. Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah: 1) variabel persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah (X1) motivasi kerja (X2), dan kinerja guru (Y).

Setelah dilakukan tabulasi data hasil penelitian (sebagaimana dalam lampiran), kemudian dianalisis data diperoleh hasil skor tertinggi (skor maksimum), skor terendah (skor minimum) rerata skor (mean), dan simpangan baku (standar deviasi).

Deskripsi masing-masing variabel di atas, dijelaskan sebagai berikut:

1. Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1)

Jumlah item angket persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah yang diberikan kepada responden, yaitu sebanyak 40 guru adalah 40 butir soal, dengan skala skor dapat merentang 0-3 tiap item. Rekapitulasi hasil angket persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dapat dilihat dalam lampiran tabulasi data hasil angket persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah.

Berdasarkan hasilnya, variabel X1 (persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah) diperoleh skor maksimum 115, skor minimum 89, rata-rata 105,025, standar deviasi/simpangan bakunya sebesar 7,291.

2. Motivasi Kerja

Jumlah item angket motivasi kerja yang diberikan kepada responden, yaitu sebanyak 40 guru adalah 32 butir soal, dengan skala skor dapat merentang 0-3 tiap item. Rekapitulasi hasil angket motivasi kerja yang terdapat dalam tabel 4.1 di atas dapat pula dilihat dalam lampiran tabulasi data hasil angket motivasi kerja.

Berdasarkan data, variabel X2 (motivasi kerja) diperoleh skor maksimum 94, skor minimum 63, rata-rata 79,475, standar deviasi/simpangan bakunya sebesar 8,168.

3. Kinerja guru

Jumlah item angket kinerja guru yang diberikan kepada responden, yaitu sebanyak 40 guru adalah 35 butir soal, dengan skala skor dapat merentang 0-3 tiap item. Rekapitulasi hasil angket kinerja guru yang terdapat dalam tabel di atas dapat pula dilihat dalam lampiran tabulasi data hasil angket kinerja guru.

Berdasarkan data, variabel Y (kinerja guru) diperoleh skor maksimum 104, skor minimum 75, rata-rata 91,525, standar deviasi/simpangan bakunya sebesar 7,858.

2) Uji Persyaratan Analisis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi, regresi sederhana dan regresi ganda, maka data yang dianalisis harus memenuhi beberapa persyaratan yaitu: uji normalitas dan uji heterokedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai pada tes kolmogrov smirnov. Dengan bantuan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut: Adapun criteria pengujian normalitas data:

- a. Jika angka Asymp signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- b. Jika angka Asymp signifikan $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal. Tabel 4.2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Persepsi	Motivasi	Kinerja
N		40	40	40
Normal Parameters ^a	Mean	91,52	105,02	79,48
	Std. Deviation	7,858	7,291	8,168
Most Extreme	Absolute	.196	.128	.185
Differences	Positive	.086	.086	.103
	Negative	-.196	-.128	-.185
Kolmogorov-Smirnov Z		1,239	.806	1,171
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093	.534	.129

Pada data olah SPSS diperoleh angka Asymp, signifikan 0,093 maka berdistribusi normal untuk variabel X1 (persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah), 0,534 untuk variabel X2 (motivasi kerja), dan 0,129 untuk variabel Y (kinerja guru), (dapat dilihat dilampiran 4).

2) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dengan ZPRED. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Namun jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, berarti tidak terjadi heterokedastisitas.



Berdasarkan gambar di atas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dikarenakan titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 dan tidak membentuk suatu pola tertentu (dilihat dilampiran 5).

3) Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah ada hubungan antara persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru, hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, serta hubungan antara persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru MI di Kecamatan Gebog.

1. Pengaruh Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil uji hipotesis persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru, menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi sebesar 0,458, ini menunjukkan bahwa factor persepsi tentang kepemimpinan kepala

madrasah mempengaruhi factor kinerja guru sebesar 0,45% sedangkan 65% dipengaruhi oleh factor lain.

Secara argumentatif dapat dijelaskan bahwa, munculnya pengaruh antara persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru disebabkan karena adanya hubungan antara kedua variabel itu, artinya ketika seorang guru memiliki persepsi yang positif terhadap kepemimpinan kepala madrasah, maka akan muncul kinerja yang positif juga. Persepsi positif dapat terbentuk jika kepala madrasah dapat memimpin bawahannya dengan baik melalui gaya kepemimpinannya dan kompetensi yang dimiliki.

Menurut Gibson et al. (2003) mendefinisikan kepemimpinan sebagai usaha untuk mendorong individu untuk mencapai suatu tujuan. Dalam kenyataanya pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawanya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis tentang motivasi kerja terhadap kinerja guru, menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi sebesar 0,614, ini menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja mempengaruhi faktor kinerja guru sebesar 0,61% sedangkan 39% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil analisis statistik tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja guru memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi motivasi kerja guru, maka akan tinggi atau baik pula kinerjanya, sebaliknya makin rendah motivasi kerja, makin rendah pula kinerjanya. Oleh karena itu guru diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerjanya.

Motivasi kerja guru MI di Kecamatan Gebog dalam kategori tinggi, hal ini terjadi karena guru selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan

pengakuan dan kebutuhan untuk maju atau berkembang. Sehingga kinerjanya juga baik, karena guru selalu termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Hasil uji hipotesis dan deskripsi tentang motivasi kerja didukung oleh teori Gibson et al (2003):

“Motivasi sebagai kekuatan pendorong karyawan untuk melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan ke perilaku. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Karjantoro, 2004:

3. Pengaruh persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi sebesar 0,729, ini menunjukkan bahwa factor motivasi kerja mempengaruhi factor kinerja guru sebesar 0,73% sedangkan 17% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang erat antara persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Dengan demikian, dari hasil penelitian memberikan informasi bahwa persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerjanya.

Bila dari kedua variabel independen tersebut digunakan untuk meningkatkan kinerja guru, maka itu merupakan langkah yang strategis, karena secara bersama-sama kedua variabel itu memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru.

Jadi dapat disimpulkan, bahwa persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja harus selalu tingkatkan, karena kedua indepen tersebut dapat meningkatkan kinerja guru.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Secara keseluruhan, dari rumusan masalah, tujuan penelitian, perumusan hipotesis dan pengujiannya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan yang positif antara persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru MI Kecamatan Gebog, sehingga apabila persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah baik, maka kinerja guru akan baik pula. Sebaliknya, apabila kepemimpinan kepala madrasah menurun, maka kinerja guru akan menjadi rendah. Proporsi varian yang dikembangkan oleh persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah (X_1) terhadap varian kinerja guru MI Kecamatan Gebog (Y) adalah sebesar 0,458. Ini menunjukkan bahwa alternative (H_a) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru diterima dan hipotesis nihil (H_o) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru di tolak.
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru MI di Kecamatan Gebog. Artinya semakin tinggi motivasi kerja guru, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru, demikian sebaliknya. Semakin rendah motivasi kerja guru, maka makin rendah kinerja guru. Proporsi varian yang dikembangkan oleh motivasi kerja (X_2) terhadap varian kinerja guru MI di Kecamatan Gebog (Y) adalah sebesar 0,614. Ini menunjukkan bahwa alternative (H_a) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru diterima dan hipotesis nihil (H_o) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di tolak.

3. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru MI di Kecamatan Gebog. Artinya semakin tinggi kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja guru. Sumbangan diperoleh 0,729. Ini menunjukkan bahwa alternative (*Ha*) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja secara simultan dengan kinerja guru diterima dan hipotesis nihil (*Ho*) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja secara simultan dengan kinerja guru ditolak.

2. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian di atas, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah/ madrasah

Kepada kepala madrasah MI di Kecamatan Gebog, dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai acuan bahwa persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu kepala madrasah perlu mencari gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien yang akan berdampak langsung kepada kinerja guru. Begitu juga dengan motivasi kerja yang harus selalu di tingkatkan oleh semua guru, karena semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja guru.

2. Kepala KKM (Kerja kelompok MI) di Kecamatan Gebog.

Selaku kerja kelompok yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab langsung untuk melakukan pembinaan guru di MI Kecamatan Gebog hendaknya memberdayakan guru dengan memberikan suport yang cukup dalam pembinaan guru di sekolah, baik dalam bentuk bantuan kualifikasi akademik maupun sarana prasarana pembelajaran dalam mewujudkan pembelajaran yang bermutu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, terj. Nurul Iman, 1993, *Motivasi dan Kepribadian*, Jilid 1, Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Amirullah, dan Hanafi, Rindyah, 2002, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bacal, Robert, 2001, *Performance Management*. Terj. Surya Darma dan Yanuar Irawan, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Blanchard, Kenneth, et.al., 1992, "*Leadership and the One Minute Manager*" diterjemahkan oleh Agus Maulana, *Kepemimpinan dan Manajer Satu Menit: Meningkatkan Efektifitas Melalui Kepemimpinan Situasional*, Jakarta: Erlangga.
- Danim, Sudarwan, 2011, *Pengembangan Profesi Guru dari Pra Jabatan, Induksi, ke Profesional Madani*, Jakarta: Prenada Media.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1985, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Echol, M Jhon dan Hasan Sadily, 1996, *Kamus Inggris-Indonesia*, Jakarta: Gramedia Press Company.
- Fattah, Nanang, 2003, *Landasan Kependidikan*, Bandung: PT Remaja Rodaskarya.
- Hadjar, Ibnu, 1999, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu SP., 2003, *Organisasi Dan Motivasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, j.j., 2003, *Proses Belajar mengajar*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- John, Whitmore, 1997, *Coaching For Performance Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja* terjemahan Helly Purnomo dan Louis Novianto, Gramedia Pustaka Utama.
- Koontz, Harold, and Heinz, Weihrich, 1988, *Management Ninth Edition*, New York: McGraw-Hill Book Company.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H., 2002, *Manajemen SDM*. Jakarta: Salemba Empat.

- Muhammad, Surya, 2004, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*, Bandung: Pustaka Bani Qurasy.
- Nasution, M.N., 2004, *Manajemen Mutu Terpadu*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rahmat, Djalaludin, 1984, *Psikologi Komunikasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P., 2001, *Perilaku Organisasi Jilid I*, Yogyakarta: Aditya Media.
- Rusman, 2010, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Siagian, Sondang, 1989, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah, 2004, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 *tentang sistem pendidikan nasional*.
- Uno, Hamzah B., 2011, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo, 2002, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yamin, Martinis dan Maisah, 2011, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada Press.