

## **Hubungan Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah**

Putri Maryanti Hastuti<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Aceh Barat, NAD.

Correspondence: Putri Maryanti Hastuti, Madrasah Tsanawiyah Negeri 1, Kabupaten Aceh Barat, Provinsi NAD. E-mail: [putrimaryanti.h01@gmail.com](mailto:putrimaryanti.h01@gmail.com)

Received: April 22, 2017

Accepted: Mei 15, 2017

Published: June 27, 2017

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kemampuan manajerial kepala madrasah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru Madrasah. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kabupaten Aceh Barat, NAD. Metode penelitian menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kabupaten Aceh Barat, NAD, dengan jumlah responden guru sebanyak 43 orang yang menjadi sampel penelitian. Instrumen untuk menjangkau data kinerja guru madrasah, kemampuan manajerial kepala madrasah dan motivasi berprestasi guru menggunakan kuesioner, dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi dan analisis regresi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah, terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru madrasah. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa adanya peningkatan kinerja guru dapat dilaksanakan dengan adanya kemampuan manajerial yang baik dari seorang pemimpin yaitu kepala madrasah, serta dibarengi dengan adanya motivasi berprestasi dalam diri guru, adanya kualitas manajerial yang baik dari seorang kepala madrasah serta adanya motivasi berprestasi guru akan memberikan dampak positif dalam upaya pencapaian kinerja guru di madrasah.

Kata kunci: kemampuan manajerial, kepala madrasah, motivasi berprestasi, kinerja, guru.

### **Pendahuluan**

Amidjaja (1976) mengemukakan bahwa dari titik manapun pembaharuan pendidikan hendaknya dimulai suatu hal sudah pasti bahwa faktor tenaga kependidikan harus menjadi perhatian utama untuk menjamin terwujudnya gagasan menjadi realitas. Kepala madrasah sebagai pengelola madrasah juga berfungsi sebagai supervisor, yang berarti memberi pelayanan terhadap guru-guru agar cakap dan mampu meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar di madrasah. Kepala madrasah mempunyai kewenangan sangat menentukan di tingkat sekolah. Ia berperan ganda sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator (Mulyasa, 2003). Seorang pemimpin yang sukses adalah seseorang yang mampu memperkirakan keadaan di masa depan, mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi, secara bergairah dan terarah memanfaatkan berbagai kesempatan yang tersedia, mengemudikan jalannya organisasi sedemikian rupa sehingga tidak menyimpang dari arah yang telah ditentukan (Siagian, 1985).

Kepala madrasah selaku pemimpin formal di lembaga pendidikan khusus di madrasah dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas manajemen melalui kualitas kerja, terutama dalam hal pengelolaan organisasi dan pelaksanaan tugas pokok serta tugas seorang pemimpin. Kepala madrasah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peran kepala madrasah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin madrasah (Wahjosumidjo, 2005). Kepala madrasah sebagai pimpinan penyelenggara lembaga pendidikan sangat mempengaruhi motivasi guru untuk selalu meningkatkan kinerja guru, dalam upaya perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan dibutuhkan pula peranan seorang tenaga pendidik yaitu guru, peranan guru menjadi sangat dominan dan penting dalam pendidikan, karena guru sering dijadikan tokoh teladan siswa, dan menjadi pemimpin dalam proses pembelajaran di sekolah. Upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang berkualitas (Mulyasa, 2007).

Fathurrohman dan Suryana (2012) menyatakan motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan peringkat terpuji. Seorang guru yang memiliki motivasi berprestasi memiliki beberapa ciri-ciri seperti yang diungkapkan oleh Heckhausen dalam Widodo (2007) yang menjelaskan ciri seseorang yang memiliki motivasi berprestasi, yaitu: 1) berorientasi pada keberhasilan dan lebih percaya diri dalam menghadapi tugas; 2) Bersikap mengarah pada tujuan dan berorientasi pada masa yang akan datang; (3) Menyukai tugas yang sedang kesulitannya; 4) Lebih suka bekerja dengan orang lain.

Seorang guru membutuhkan kinerja yang berkualitas dalam menghasilkan mutu pendidikan yang tinggi di sekolah, adanya kinerja yang baik dalam diri guru, menunjukkan kualitas serta profesionalisme guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik. Mangkunegara (2001) mengungkapkan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru diharapkan dapat mengembangkan suasana yang senantiasa kondusif dalam pelaksanaan proses belajar mengajar disekolah melalui kecakapan dalam melakukan interaksi produktif, melakukan penilaian, pendekatan belajar, Sehingga dengan demikian pelaksanaannya dapat mencapai hasil yang diharapkan (Syafudin, 2002). Dengan demikian adanya kinerja guru akan terlihat dari hasil yang dicapai dalam proses pembelajaran yang dilaksanakan, untuk menghasilkan kinerja guru dibutuhkan berbagai upaya baik dalam diri guru maupun dari pihak lain seperti kepala madrasah, adanya kemampuan manajerial yang baik dari seorang kepala madrasah dan adanya motivasi berprestasi dalam diri guru menjadi landasan dalam upaya perbaikan dan peningkatan kinerja guru. Maka dalam penelitian ini peneliti ingin mengkaji dan mengetahui hubungan kemampuan manajerial kepala madrasah dan motivasi berprestasi guru dalam upaya peningkatan kinerja guru di madrasah.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara mendalam tentang upaya peningkatan kinerja guru melalui kemampuan manajerial kepala madrasah dan motivasi berprestasi guru dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Kerlinger, (2010)

metode kuantitatif yang paling sesuai digunakan untuk melihat hubungan antara variabel. Ditambahkan pula oleh Sugiono (2012) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kabupaten Aceh Barat, NAD. Penentuan tempat ini didasarkan pertimbangan bahwa lokasi penelitian ini terletak dekat dengan daerah tempat tinggal peneliti. Disamping itu, Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kabupaten Aceh Barat, NAD, tempat penelitian tersebut telah dikenal sebelumnya oleh peneliti sehingga sedikit banyak peneliti telah mengetahui karakteristik dan fenomena yang ada terutama yang terkait dengan kinerja guru madrasah. Populasi pada penelitian ini adalah guru dan pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kabupaten Aceh Barat, NAD yang berjumlah 43 orang guru, sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jumlah populasi keseluruhan guru yang ada di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kabupaten Aceh Barat, NAD yaitu sebanyak 43 orang guru. Mengacu pada pendapat Sutrisno (1993) jika populasi subjek kurang dari 100 lebih baik semua populasi dijadikan sampel. Oleh sebab itu penelitian ini adalah penelitian populasi.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) yang disusun menurut model *skala Likert*. Metode pengumpulan data dilakukan melalui instrumen, dalam metode kuantitatif, salah satu cara paling efektif untuk memperoleh informasi dari responden adalah dengan menggunakan instrumen (Sugiono, 2012). Instrumen disusun dalam bentuk kalimat pernyataan yang berhubungan dengan ketiga variabel penelitian.

Data yang terkumpul dalam penelitian ini dianalisa dengan menggunakan teknik statistika inferensial. Penelitian inferensial digunakan dalam penelitian ini disebabkan statistik inferensial membantu peneliti untuk mencari tahu apakah hasil yang diperoleh dari suatu sampel dapat digeneralisasi pada populasi (Creswell, 2008). Metode inferensial dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi product moment dan regresi sederhana. Penggunaan analisis korelasi dan regresi dalam penelitian ini pada dasarnya dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai seberapa besar hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu kemampuan manajerial kepala madrasah, dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru.

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen dengan variabel dependen. Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas) (Gujarati, 2003). Untuk mengukur nilai korelasi antar variabel mengacu pada Sugiyono (2012) yang memberikan interpretasi koefisien korelasi yaitu 0.00-0.199 (sangat rendah), 0.20-0.399 (rendah), 0.40-0,599 (sedang), 0.60-0.799 (kuat), 0.80-1.000 (sangat kuat).

## **Hasil Penelitian**

### **Hubungan Antara Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru. Dengan kata lain diduga bahwa semakin

tinggi kemampuan manajerial yang dimiliki kepala madrasah maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki guru. Sebaliknya semakin rendah kemampuan manajerial kepala madrasah semakin rendah pula kinerja yang dimiliki guru di madrasah.

Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana pada data variabel kemampuan manajerial kepala madrasah atas kinerja guru diperoleh arah regresi  $b$  sebesar  $= 0.770$  dan konstanta  $a$  sebesar  $20.212$ . Dengan demikian bentuk kedua hubungan tersebut ( $X_1$  dengan  $Y$ ) dapat digambarkan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 20.212 + 0.770X_1$ . Persamaan regresi variabel kemampuan manajerial kepala madrasah atas kinerja guru dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1: Persamaan Regresi Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.212	11.808		1.712	.094
1 Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah	.770	.115	.721	6.667	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Madrasah

Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi harus memenuhi syarat uji keberartian (signifikansi) dan uji kelinieran. Untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinieran persamaan regresi, dilakukan uji  $F$  dengan kriteria penilaian  $F_{hitung} > F_{tabel} (0.01)$ .

Dari hasil perhitungan diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $44.453$  sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  sebesar  $4,08$  pada  $\alpha = 0,01$  sebesar  $7,31$ . Hasil ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga dapat dinyatakan bahwa koefisien arah regresi  $Y$  atas  $X_1$  sangat signifikan atau sangat berarti pada taraf signifikansi, dengan demikian persamaan  $\hat{Y} = 20.212 + 0.770X_1$  dapat digunakan untuk menjelaskan mengenai hubungan antara kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru positif dan signifikan.

Untuk mencari linier persamaan regresi dapat dilakukan melalui persamaan garis regresi linier. Kriteria penilaian adalah  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$   $1.592$ ; sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$  sebesar  $4.17$ , sedangkan pada taraf  $\alpha = 0.01$  sebesar  $7.58$  hal ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $1.592 < 4.17$ . Dengan demikian model persamaan regresi linier.

Kekuatan hubungan antara variabel kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r_{y1} = 0.721$ . Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar  $14.64$  sedangkan dari  $t_{tabel}$  distribusi student "t" dengan  $\alpha = 0.05$  diperoleh indeks harga  $t_{tabel}$  sebesar  $2.02$ . Oleh karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $14.64 > 2.02$ ) berarti koefisien korelasi antara kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru sangat signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif sangat signifikan antara kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru terbukti. Dengan demikian semakin tinggi kemampuan manajerial kepala madrasah, maka semakin baik pula kinerja guru di madrasah. Selanjutnya diadakan analisis koefisien determinasi, koefisien determinasi hubungan antara kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru sebesar  $0.520$ . Hal ini berarti  $52\%$  variasi yang terjadi pada kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kemampuan manajerial kepala madrasah dan dapat dijelaskan melalui regresi  $\hat{Y} = 20.212 +$

0.770X<sub>1</sub>. Dengan kata lain kemampuan manajerial kepala madrasah memberi kontribusi sebesar 52% terhadap peningkatan kinerja guru di madrasah.

### Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru

Tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisis hubungan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Dengan kata lain diduga bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki guru di madrasah maka semakin tinggi pula kinerja guru. Sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi guru di madrasah semakin rendah pula kinerja guru di madrasah.

Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana pada data variabel motivasi berprestasi atas kinerja guru diperoleh arah regresi b sebesar = 0.779 dan konstanta a sebesar 23.512. Dengan demikian bentuk kedua hubungan tersebut (X<sub>2</sub> dengan Y) dapat digambarkan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 23.512 + 0.779X_2$ . Persamaan regresi variabel motivasi berprestasi atas kinerja guru dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2: Persamaan Regresi Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	23.512	9.443		2.490	.017
	Motivasi Berprestasi	.779	.097	.782	8.027	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Madrasah

Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi harus memenuhi syarat uji keberartian (signifikansi) dan uji kelinieran. Untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinieran persamaan regresi, dilakukan uji F dengan kriteria penilaian  $F_{hitung} > F_{tabel} (0.01)$ . Dari hasil perhitungan diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 64.436 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$  sebesar 4,08 pada  $\alpha = 0,01$  sebesar 7,31. Hasil ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga dapat dinyatakan bahwa koefisien arah regresi Y atas X<sub>2</sub> sangat signifikan atau sangat berarti pada taraf signifikansi, dengan demikian persamaan  $\hat{Y} = 23.512 + 0.779X_2$  dapat digunakan untuk menjelaskan mengenai hubungan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru positif dan signifikan.

Untuk mencari linier persamaan regresi dapat dilakukan melalui persamaan garis regresi linier. Kriteria penilaian adalah  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  1.271; sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$  sebesar 4.15. sedangkan pada taraf  $\alpha = 0.01$  sebesar 7.50 hal ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $1.271 < 4.15$ . Dengan demikian model persamaan regresi linier.

Kekuatan hubungan antara variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r_{y1} = 0.782$ . Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar 17.66 sedangkan dari  $t_{tabel}$  distribusi student "t" dengan  $\alpha = 0.05$  diperoleh indeks harga  $t_{tabel}$  sebesar 2.02. Oleh karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $17.66 > 2.02$ ) berarti koefisien korelasi antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sangat signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan terdapat hubungan positif sangat signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru terbukti. Dengan demikian semakin baik motivasi berprestasi yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja guru yang dihasilkan. Selanjutnya diadakan analisis koefisien determinasi, koefisien determinasi hubungan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar

0,611. Hal ini berarti 61.1% variasi yang terjadi pada kinerja guru dapat dipengaruhi oleh motivasi berprestasi guru di madrasah dan dapat dijelaskan melalui regresi  $\hat{Y} = 23.512 + 0.779X_2$ . Dengan kata lain motivasi berprestasi yang dimiliki guru di sekolah memberi kontribusi sebesar 61.1% terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah.

## Pembahasan

Dari hasil penelitian didapati bahwa ternyata kemampuan manajerial kepala madrasah dan motivasi berprestasi memiliki hubungan terhadap kinerja guru di madrasah secara signifikan dan linier serta memiliki hubungan yang positif. Adanya hubungan yang kuat antara kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru mengandung arti bahwa kedudukan kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru dapat dipercaya, hal ini memberi makna bahwa peningkatan kemampuan manajerial kepala madrasah dapat memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan kinerja guru di sekolah.

Begitu pula dengan motivasi berprestasi yang memiliki hubungan yang signifikan, linier dan positif terhadap kinerja guru, adanya hubungan yang kuat antara motivasi berprestasi terhadap kinerja menunjukkan kinerja guru yang dihasilkan di madrasah, dipengaruhi oleh adanya motivasi berprestasi dalam diri guru, perbaikan dan peningkatan kinerja guru di madrasah, dapat dilakukan dengan adanya perbaikan dan peningkatan motivasi berprestasi dalam diri guru. Diantara kedua faktor tersebut dapat diketahui bahwa variabel motivasi berprestasi ternyata mempunyai hubungan yang lebih besar jika dibandingkan dengan variabel kemampuan manajerial kepala madrasah, motivasi berprestasi memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap tinggi atau rendahnya kinerja yang dimiliki guru.

Seorang tenaga pendidik, seorang guru membutuhkan kinerja yang tinggi, sehingga akan memberikan dampak positif terhadap proses pembelajaran di madrasah, guru yang memiliki kinerja yang baik akan mampu mengelola proses pembelajaran secara efektif dan efisien, hal ini dapat terlaksana disebabkan guru memiliki kinerja yang tercermin dari profesionalisme sebagai seorang tenaga pendidik. McClelland dalam Hartanto (2005) yang menyatakan bahwa orang yang motivasi berprestasinya tinggi (n-Ach tinggi), yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi, mengalami kepuasan bukan karena mendapatkan imbalan dari hasil kerjanya, tetapi ada kepuasan batin tersendiri ketika berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan sempurna.

Dalam Peraturan Pemerintah No 74 tahun 2008 tentang guru dijelaskan bahwa 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. Untuk mendukung keberhasilan bahwa kinerja guru, maka perlu beberapa faktor salah satunya adalah motivasi (Rusyan 1990; Robbins & Judge, 2012) Begitu pula dengan Susanto (2013) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kompetensi guru, motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah.

## Kesimpulan

Guru merupakan pemimpin dalam proses pembelajaran di madrasah, upaya perbaikan dan peningkatan kualitas proses pembelajaran dapat dilaksanakan dengan peningkatan kualitas seorang tenaga pendidik, kualitas seorang guru dapat terlihat dari kemampuan

pengelolaan proses pembelajaran, tanpa adanya kemampuan pengelolaan proses pembelajaran yang baik, perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan tidak akan tercapai. Oleh sebab itu guru membutuhkan kinerja yang tinggi, seorang guru yang memiliki kinerja yang baik dapat terlihat dari profesionalisme guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik, selain itu peranan dari seorang kepala madrasah dapat memberikan efek pada upaya peningkatan kinerja guru, adanya kemampuan manajerial yang baik dari seorang kepala madrasah dapat memberikan pengaruh yang besar pada upaya perbaikan dan peningkatan kinerja guru, hal ini terlihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala madrasah serta motivasi berprestasi terhadap kinerja guru, pola hubungan antar kedua variabel berdasarkan analisis regresi, dan korelasional.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepala madrasah memiliki kemampuan manajerial yang baik, memiliki strategi dalam upaya pengembangan dan peningkatan kinerja guru, yang dilaksanakan dengan adanya bimbingan dan dorongan terhadap guru untuk berprestasi, sehingga dapat menjadi modal dasar dalam upaya meningkatkan kinerja guru di madrasah. Hasil penelitian juga menyimpulkan, bahwa kemampuan manajerial yang dimiliki kepala madrasah dan adanya motivasi berprestasi guru memiliki peranan yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja guru. Untuk itu diharapkan adanya langkah-langkah yang tepat, serta strategis dari seorang Kepala madrasah untuk lebih memacu diri untuk dapat melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan dan fungsi-fungsi manajemen di madrasah, sehingga akan dapat mempengaruhi guru untuk selalu berprestasi, dan menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional.

### Daftar Pustaka

- Amidjaya, T. (1976). *Pola Pembaharuan Sistem Pendidikan Tenaga Kependidikan di Indonesia*, Jakarta: Dirjen Pendidikan Tinggi Dep. P & K,
- Creswell, Jhon. W. (2008). *Educational Research Planning, Conducting and Evaluating Qualitative & Quantitative Approaches*. Londong Sage Publications
- Fathurrohman, P. & Suryana, A. A. (2012). *Guru Profesional*. Bandung: PT Refika Aditama
- Gujarati, Damodar, (2003), *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain. Jakarta: Erlangga.
- Hartanto. (2005). Hubungan Antara Kepribadian Guru dengan Motivasi Belajar Siswa dalam Proses Pembelajaran di SMA Negeri 1 Getasan. *Jurnal Psikologi*, Juni-2005 Vol 1 Nomor 1.
- Kerlinger, Fred N. (2010). *Asas-asas Penelitian*. Jakarta: MTD Training.
- Mangkunegara. A. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Roesdakarya.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru
- Robbins, S.P dan Judge T.A. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Index Kompleks Gramedia.
- Rusyan. A.T. (1990). *Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung: Yayasan Karya.
- Siagian, S.P (1985). *Analisis Serta Perumusan Kebijakanaksanaan dan Strategi Organisasi*, Jakarta: Gunung Agung.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Susanto.H. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Fokasi*, Juni-2013 Vol 2 Nomor 2.
- Sutrisno Hadi. (1993). *Metodologi Research*. Jilid II. Yogyakarta: Andi Offset
- Syafrudin Nurdin, (2002). *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Ciputat Press.
- Wahjosumidjo, (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahan)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo.B. (2007). Motivasi Berprestasi dan selfefficacy konselor dengan interaksi konseling. FKIP, Unika Widya Mandala, Madiun. *Journal Psiko-Edukasi*, Oktober-2007. Vol.5 Nomor 1.