BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil dari uji hipotesis yang telah diungkapkan pada BAB IV, maka dapat ditarik suatu kesimpulan antara lain:

Pertama, terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabuapaten Lampung Selatan. Sebagai seorang manajer kepala madrasah harus berupaya meningkatkan kepemimpinannya sebagai kepala madrasah. Bila seorang kepala madrasah memiliki kreativitas yang tinggi, mampu memanaj madrasah dengan baik, mampu mengarahkan dan membimbing guru dalam pembelajaran, mampu membangun kerjasama dengan semua kompenen madrasah, serta dapat menjadi teladan bagi bawahannya maka kinerja guru madrasahnya akan baik begitu pula kualitas madrasahnyapun juga akan lebih baik dan lebih maju. Keterkaitan antara kepemimpinan kepala madarasah terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi **r** = 0,438 dan ρ_{y1}= 0,267, didukung oleh koefisien determinasi KP=19,20%. Nilai tersebut menginformasikan bahwa 19,20% kinerja guru dipengaruhi oleh adanya kepemimpinan kepala madrasah sedangkan 80,80% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang ada pada situasi dan kondisi madrasah, misalnya budaya organisasi, iklim kerja, kompetensi guru, supervisi kepala madrasah, motivasi kerja, disiplin kerja, sarana prasarana, dan sebagainya sesuai dengan kondisi madrasah. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian dan perhitungan diperoleh

persamaan regresi $\hat{Y}$ = 126,094+0,264 X_1, yang menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut bermakna dan berbentuk linier, dari persamaan regresi dapat dinyatakan bahwa setiap perubahan skor kepemimpinan kepala madrasah ditingkatkan satu unit satuan, maka akan diikuti langsung oleh perubahan skor kinerja guru sebesar 0,264 pada arah yang sama dengan konstanta 126,094.

Kedua, terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru, dalam hal ini kedua variabel saling bertalian, artinya semakin baik dan semakin meningkatnya iklim kerja di madrasah maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja guru. Hal ini ditandai dengan koefisien korelasi yang menghubungkan ketergantungan dan keterkaitan antara iklim kerja terhadap kinerja guru, yang dinyatakan dengan koefisien korelasi **r** = 0,515 dan ρ_{y2}= 0,076 serta didukung oleh koefisien determinasi KP=26,50%, nilai ini menginformasikan bahwa 26,50% iklim kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru madrasah, sedangkan 73,50% lainnya dipengaruhi oleh beragam faktor yang ada dalam situasi dan kondisi madrasah, faktor-faktor tersebut misalnya gaya kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi madrasah, budaya kerja, kompetensi guru, etos kerja guru, kepuasan kerja guru, manajemen madrasah dan sebagainya yang masih banyak lagi. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian dan perhitungan analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi linear sederhana $\hat{Y}$=84,970+0,522 X_2, hal ini dapat menunjukkan bahwa pengaruh dan keterkaitan dari kedua variabel adalah bermakna dan berbentuk linier, dari

persamaan regresi tersebut dapat dinyatakan bahwa setiap perubahan skor iklim kerja sebesar satu satuan secara langsung akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,522 pada arah yang sama dengan konstanta 84,970.

Ketiga, terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru, keberadaan motivasi kerja yang dimiliki oleh guru secara langsung mampu mempengaruhi kinerja guru. Keterkaitan dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dinyatakan oleh koefisien korelasi **r** = 0,539 dan ρ_{y3} = 0,412. Selanjutnya berdasarkan koefisien determinasi KP=29,10%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa 29,10% kondisi kinerja guru secara langsung dipengaruhi oleh motivasi kerja, sedangkan 70,90% kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor dan variasi lain yang ada disekitar lingkungan madrasah, misalnya kepuasan kerja guru, etos kerja, iklim kerja, budaya organisasi, kepemimpinan kepala madrasah, kompetensi guru, supervisi kepala madrasah, insentif guru dan sebagainya. Semakin meningkat dan tingginya motivasi kerja yang ada pada diri guru madrasah dalam melaksanakan tugasnya maka secara langsung akan semakin meningkat pula kinerjanya; begitupula sebaliknya, jika motivasi kerja kurang baik dan melemah dalam melaksanakan tugasnya di madrasah maka secara langsung juga akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya di madrasah.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis dan perhitungan diperoleh persamaan regresi linear sederhana yang menghubungkan motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu $\hat{Y}$=73,353+0,572 X_3, persamaan tersebut dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan skor motivasi kerja sebesar satu unit

satuan maka secara langsung akan dapat mempengaruhi perubahan skor kinerja guru madrasah sebesar 0,572 dengan konstanta 73,353.

Keempat, terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru, dalam hal ini kedua variabel saling bertalian artinya semakin baik dan meningkatnya kompetensi pedagogik guru maka secara tidak langsung juga akan diikuti pula oleh peningkatan kinerja guru. Hal ini ditandai dengan koefisien korelasi yang menghubungkan ketergantungan dan keterkaitan antara kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru, dinyatakan dengan koefisien korelasi **r**= 0,260 dan ρ_{y4}= -0,043, serta didukung oleh koefisien determinasi KP= 6,80%. Berdasarkan nilai tersebut menginformasikan bahwa 6,80% kompetensi pedagogik secara tidak langsung dan signifikan memberikan sumbangan dalam mempengaruhi kinerja guru madrasah, sedangkan 93,20% yang lainnya dipengaruhi oleh beragam faktor yang ada dalam situasi dan kondisi madrasah, berbagi faktor tersebut misalnya kegiatan KKG dan MGMP guru, tingkat pendidikan guru, kegiatan work shop dan pelatihan guru, kepuasan kerja, etos kerja guru, imbalan atau insentif yang diterima dan sebagainya. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian dan perhitungan analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi $\hat{Y}$ = 149,133+ 0,660 X_4, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh dan keterkaitan antara kedua variabel tersebut bermakna dan berbentuk linier, dari persamaan regresi tersebut dapat dinyatakan bahwa setiap perubahan skor kompetensi pedagogik secara tidak langsung akan

mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,660 pada arah yang sama dengan konstanta 149,133.

Kelima, terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan. Keterkaitan antara kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi **r** = 0,605 dan ρ_{1234y}= 1,649 serta didukung oleh koefisien determinasi KP= 36,70%. Nilai tersebut menginformasikan bahwa 36,70% kinerja guru secara langsung dan signifikan dipengaruhi oleh adanya kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama sedangkan 64,30% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang ada pada situasi dan kondisi madrasah, misalnya budaya organisasi, etos kerja guru, kepuasan kerja, manajemen madrasah, sarana dan prasarana madrasah dan sebagainya. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian dan perhitungan diperoleh persamaan regresi ganda (multipel) $\hat{Y}$= 63,932 + 0,161X_1 + 0,077X_2 + 0,437X_3 - 0,110X_4, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kelima variabel tersebut bermakna dan berbentuk linier, dari persamaan regresi ganda (multipel) tersebut dapat dinyatakan bahwa setiap perubahan skor kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama ditingkatkan satu unit satuan maka secara langsung juga akan diikuti oleh

perubahan skor kinerja guru sebesar (0,161 + 0,077 + 0,437 - 0,110) = 0,565 pada arah yang sama dengan konstanta 63,932.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan maka berikut ini dikemukakan beberapa implikasi penelitian agar dapat menambah wawasan bagi guru, kepala madrasah, pengawas pendidikan Islam, pengawas madrasah dan para pengambil kebijakan pendidikan, dalam upaya peningkatan kinerja guru pada madrasah Tsanawiyah negeri di lingkungan kabupaten Lampung Selatan, khususnya serta madrasah Tsanawiyah dan lembaga pendidikan Islam pada umumnya. Adapun implikasi dimaksud antara lain:

1. Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan sebesar 19,20%. Hasil temuan ini dapat digunakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru pada masing-masing madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan kearah yang lebih baik dan lebih meningkat. Adapun upaya-upaya yang dapat dilakukan diantaranya: bahwa setiap kepala madrasah harus memiliki keyakinan atas kemampuan dirinya untuk meningkatkan kualitas madrasah, kepala madrasah harus memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang diembannya, kepala madrasah harus mampu untuk menciptakan kondisi kerja yang harmonis dan mampu mengembangkan perilaku setiap anggota organisasi madrasah yang

diperlukan bagi pencapaian tujuan organisasi/madrasah, kepala madrasah harus memiliki kemauan dan kerja keras serta keyakinan yang tinggi bahwa pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya adalah merupakan investasinya dimasa mendatang, kepala madrasah harus memiliki ambisi dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi karena kerja yang dilakukan adalah merupakan bagian dari upaya untuk mencapai suatu kebahagian hidup, kepala madrasah harus mampu berdisiplin dalam tugas serta memiliki kreativitas dalam bekerja memanajemen waktu karena kepala madrasah merupakan teladan bagi bawahannya, baik dilingkungan madrasah ataupun dimasyaraakat, selain itu kepala madrasah juga harus memiliki kejujuran dan kepercayaan yang tinggi dalam tugasnya karena tugas yang dilaksanakan adalah amanat dan juga bernilai ibadah. Bila seorang kepala madrasah memiliki kreativitas yang tinggi, mampu memanaj madrasah dengan baik, mampu mengarahkan dan membimbing guru dalam pembelajaran, mampu membangun kerjasama dengan semua kompenen madrasah, serta dapat menjadi teladan bagi bawahannya maka kinerja guru madrasahnya akan baik begitu pula kualitas madrasahnyapun juga akan lebih baik dan lebih maju.

2. Hasil pengolahan dan analisis data untuk variabel iklim kerja juga menunjukkan adanya kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan yaitu sebesar 26,50%. Dari hasil temuan penelitian ini setidaknya dapat digunakan sebagai upaya untuk melakukan tindak lanjut dalam

meningkatkan kinerja guru melalui iklim kerja, maka upaya perbaikan dan peningkatan terhadap iklim kerja madrasah yang kondusif harus dilakukan oleh pihak pengelola ataupun manajerial madrasah serta semua anggota masyarakat madrasah. Beberapa upaya yang dapat lakukan yaitu: membangun suasana kerja yang memberi karakter, spirit, suasana bathin yang tenang dan nyaman bagi semua anggota madrasah, serta adanya perhatian yang tinggi dari atasan terhadap bawahan melalui pemberian gaji, insentif ataupun tunjangan yang sesuai dan memadai, penempatan guru pada tempat yang tepat, selalu adanya suprevise dan motivasi terhadap pekerjaan yang dilakukan, organisasi dan manajemen tempat bekerja penuh dengan kekeluargaan dan transparansi yang jelas, dalam arti bahwa setiap anggota madrasah selalu dilibatkan dalam upaya peningkatan dan pengembangan madrasah, guru harus diberikan kesempatan untuk maju atau meningkatkan pengetahuannya, suasana dalam bekerja penuh dengan kenyamanan dan keharmonisan atau penuh dengan rasa kekeluargaan yang tinggi sehingga terwujud kerjasama yang baik diantara rekan kerja, adanya penghargaan bagai guru dalam arti bahwa bagi guru yang memiliki prestasi yang baik serta komitmen tinggi dalam meningkatkan kualitas madrasah, begitu pula sebaliknya harus ada suatu teguran dan peringatan bagi guru yang melanggar atau kurang mematuhi aturan sebagai seorang pegawai atau seorang guru dengan demikian akan dijadikan suatu perhatian bagi guru yang lain. Dengan peningkatan dan perbaikan iklim kerja yang kondusif di madrasah maka secara otomatis

akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru madrasah karena guru akan mampu melaksanakan semua tugas yang diembannya, sehingga pada akhirnya akan mampu meningkatkan kualitas ataupun mutu madrasah Tsanawiyah di masyarakat.

3. Hasil pengolahan dan analisis data diperoleh bahwa motivasi kerja memberikan sumbangan atau kontribusi dalam meningkatkan kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan sebesar 29,10%. Dari hasil temuan ini setidaknya dapat dijadikan sebagai dasar bagi kepala madrasah, pengelola dan pemegang kebijakan pendidikan di madrasah dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan, dengan meningkatkan motivasi kerja melaui pembinaan dan pelatihan dalam satu rumpun bidang studi serta *work shop* kepada para guru, membangun komunikasi yang bersifat interaktif, efektif dan efisien antara guru dan pihak madrasah maka guru akan merasa mendapat perhatian dan penghargaan, setiap guru selalu diajak bicara ataupun dilibatkan dalam pembinaan dan pengembangan madrasah, selain itu pihak manajer madrasah harus selalu memberikan motivasi ataupun dorongan agar setiap guru timbul keinginan untuk menambah serta meningkatkan pengetahuan dan keilmuannya dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Sehingga dengan meningkatnya kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan, maka kondisi madrasah menuju yang lebih baik dan berkualitas akan dapat terwujud.

4. Hasil pengolahan dan analisis data untuk variabel kompetensi pedagogik juga menunjukan adanya kontribusi dalam mempengaruhi kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan yaitu sebesar 6,80%. Dari hasil temuan penelitian ini walaupun hanya memberikan sumbangan yang kecil dibanding dengan variabel yang lain setidaknya dapat digunakan sebagai upaya untuk melakukan tindakan dalam rangka meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan kompetensi pedagogik guru, karena kompetensi pedagogik merupakan metodologi pengajaran untuk dapat mengelola siswa dalam proses pembelajaran. Selanjutnya seorang guru dalam mengajar memerlukan suatu ilmu untuk mendidik dan mengajar, dengan kompetensi pedagogik maka guru akan mampu merumuskan tujuan dari setiap pelajaran yang diberikan, dapat menguasai bahan pelajaran, mencintai pada apa yang diajarkan dan berpendirian bahwa mengajar adalah suatu profesi yang diharapkan dan mantap dalam menjalankan tugasnya di madrasah. Oleh sebab itu dengan adanya peningkatan dan perbaikan kompetensi pedagogik guru maka secara otomatis akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru madrasah karena guru akan mampu melaksanakan semua tugas yang diembannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas ataupun mutu madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan.
5. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data bahwa variabel kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama memberikan sumbangan yang

signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan sumbangan tersebut sebesar 36,70% maka untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja guru madrasah perlu adanya perbaikan dan peningkatan kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik guru madrasah Tsanawiyah secara bersama-sama yaitu dengan cara bahwa setiap kepala madrasah harus memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang diembannya, yaitu mampu untuk menciptakan kondisi kerja dan mengembangkan perilaku setiap anggota organisasi madrasah yang diperlukan bagi pencapaian tujuan organisasi/madrasah, begitu juga dengan kondisi madrasah harus dapat dibangun dan diciptakan menjadi suasana yang kondusif aman dan nyaman bagi setiap anggota madrasah. Selanjutnya semua guru dan anggota madrasah harus memiliki ambisi dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi karena kerja yang dilakukan adalah merupakan bagian dari upaya untuk mencapai suatu kebahagian hidup, guru harus mampu berdisiplin dalam tugas serta memiliki kreativitas dalam bekerja memanajemen waktu karena guru merupakan teladan bagi siswa, baik dilingkungan madrasah ataupun dimasyarakat. Selain itu guru juga harus memiliki kompetensi pedagogik yang baik karena kompetensi tersebut merupakan sesuatu yang mutlak harus dimilki oleh seorang guru yaitu suatu kemampuan untuk mendidik dan mengajar yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya.

C. Saran–saran

Mengacu pada kesimpulan dan implikasi yang telah dipaparkan tersebut di atas, serta dalam rangka meningkatkan kinerja guru dan manajemen madrasah dapat diajukan beberapa saran diantaranya adalah:

Pertama, kepada semua guru pada madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan untuk dapat mengaplikasikan dan menjaga kinerjanya dengan cara meningkatkan kemampuan atau kompetensi diri sendiri, bekerja dengan tujuan untuk pengabdian dan ibadah kepada Alloh, serta untuk mencapai kebahagian hidup karena pekerjaan yang dilakukan adalah suatu investasi dimasa mendatang, membangun hubungan yang harmonis terhadap semua rekan kerja, pembenahan administrasi, pemberdayaan sarana prasarana dengan baik dan tepat serta selalu mengadakan penilaian secara terus menerus dan berkesinambungan.

Kedua, kepada semua guru sebagai ujung tombak dalam kegiatan proses belajar mengajar di madrasah Tsanawiyah, yang memegang peranan penting dan strategis, oleh sebab itu guru hendaknya senantiasa berupaya untuk meningkatkan kemampuan keilmuanya dan selalu berusaha untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin serta penuh rasa tanggungjawab dan dapat menjadi tauladan bagi semua siswanya.

Ketiga, kepada semua guru hendaknya berupaya untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara meningkatkan kemampuan pedagogisnya serta membangun motivasi pada diri sendiri, serta berupaya untuk menciptakan kondisi dan situasi madrasah yang nyaman begitu juga dalam melaksanakan tupoksinya sebagai guru di madrasah dengan penuh rasa tanggung jawab serta

perasan senang dan tidak hanya terpaku oleh adanya kondisi madrasah, melainkan harus mampu memacu kinerjanya sendiri dengan menyadari akan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik.

Keempat, manajemen madrasah hendaknya berusaha membangun kesadaran para anggotanya mulai dari kepala madrasah, guru, staf, dan berbagai unsur terkait akan pentingnya mempertahankan dan meningkatkan mutu pembelajaran dan kualitas madrasah secara berkesinambungan.

Kelima, kepada kepala madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan karena peranannya dalam meningkatkan kinerja guru sangat dominan, maka kepala madrasah hendaknya melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan baik serta dapat memberikan ketauladanan kepada semua guru dan anggota masyarakat madrasah serta selalu berusaha untuk memberikan perhatian dan pembinaan secara rutin sehingga kinerja guru senantiasa meningkat.

IAIN
RADEN INTAN
LAMPUNG

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Rahman Shaleh, *Psikologi suatu Penghantar dalam Perspektif Islam*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2008

A. Dale Timpe, *Seni dan Pengetahuan Bisnis: Kepemimpinan*, terjemahan Susanto Budidharmo, Jakarta, Gramedia, 2001

_____, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, Leadership*, Jakarta, Elex Media Komputindo, 2002

Anwar Prabu Mangkunegaran, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008

Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta, Bumi Aksara, 2005

Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta, UI-Press, 2004

Asmara Hendra Komara, *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Strategi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pemukiman dan Prasarana Wilayah Propinsi Riau, (Disertasi)*. Malang, UB, 2007

Basrofi, *Analisis Data Penelitian dengan SPSS*, Kediri, CV. Jenggala Pustaka Utama, 2010

B. Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, Jakarta, Rineka Cipta, 2002

Chamim, *Hubungan antara Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru*, Bogor, PPS-UNPAK, 2008

Departemen Agama RI, *Peratur Pemerintah No. 19/2005 dan Undang-undang No. 14 Tahun 2006*, Jakarta, Dirjend Pendidikan Islam, 2007

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemeh*, Semarang, CV. Toha Putra, 1990

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Edisi Ketiga), Jakarta, Balai Pustaka, 2001

_____, *Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta, Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, 2008

Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. 2005. *Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tentang Guru dan Dosen*.

Diah Rusminingsih, *Pengaruh Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen PTN dan PTS di Malang, (Disertasi)*, Malang, UM, 2007

Depaartemen Pendidikan Nasional, *Konsep Dasar Manajemen Peningkatan MBS*, Jakarta, Dirjend Pendidikan Dasar dan Menengah, 2000

Djaali, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta, Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, 2000

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2009

E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2004

Fachrudin Saudagar, *Pengembangan Profesionalitas Guru*, Jakarta, Gaung Persada, 2009

Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia suatu Pendekatan Mikro*, Jakarta, Kresna Prima Persada, 2005

Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara, 2007

Herry Sukarman, *Dasar-dasar Didaktik dan Penerapannya dalam Pembelajaran*, Jakarta, Direktorat Jendral Pendasmen Direktorat Tenaga Kependidikan, 2003

Ibrahim, *Inovasi Pendidikan*, Jakarta, Departemen Pendidikan dan Budaya Direktorat Pendidikan Tinggi, 1998

J. Riberu, *Dasar-Dasar Kepemimpinan*, Jakarta, Pedoman Ilmu Jaya, 2003

Jusuf Irianto, *Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jawa Timur, Insan Cendekia, 2001

Ketut Gunawan, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi (Studi pada Lembaga Perkriditan Desa di Bali, (Disertasi)*, Malang, UB, 2009

Khairuddin, *Pengaruh Ragam Kecerdasan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Menengah Atas (Studi Diskriptif tentang Guru SMAN pada Dinas Pendidikan Kota Jayapura - Papua, (Disertasi)*, Malang, UB, 2010

Lexy Moleong, *Metode penelitian Kualitatif*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2005

Made Pidarta, *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar*, Jakarta, Gramedia, 2005

Mardjiin Syam, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Surabaya,Yayasan Pendidikan Practise, 2006

Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survai*, Jakarta, Pustaka LP3S, 1995

M. Holandyah, *Designing and Evaluating Quantitative Research in Education.* Palembang, Noer Fikri Offset, 2013

Moh. As' ad, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*, Edisi keempat, Yogyakarta, Liberty, 2003

Mohammad Surya, *Percikan Perjuangan Guru*, Bandung, Bani Quraisy, 2006

M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan supervisi pendidikan*, Bandung, Remaja Rosda Karya, 2008

Muhammad Nur Fakih, *Hubungan Motivasi Fisiologi, Motivasi Psikologi, Motivasi Sosial, Motivasi Spiritual dan pengaruhnya terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Kota Malang, (Disertasi)*, Malang, UIN Maulana Malik Ibrahim. 2012

Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, Jakarta, Ar-Ruzz Media, 2009

Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2004

Noto Widodo, *Hubungan antara Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru*, Bogor, PPS-UNPAK, 2008

Nurdin Syarifudin, *Guru Profesional dan Inplementasi Kurikulum*, Jakarta, Quantum Teaching, 2005

Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta, Bumi Aksara, 2004

Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Jakarta, Rineka Cipta, 2006

Program Pascasarjana IAIN Raden Intan Lampung, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Makalah, Proposal, Tesis dan Disertasi)*, Bandar Lampung, PPS IAIN Lampung, 2012

Riduawan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Bandung, Alfabeta, 2002

Roestiyah. N. K., *Didaktik Metodik*, Jakarta, Bumi Aksara, 2000

Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka Setia, 2006

Sahlan Asnawir, *Teori Motivasi dalam Pendekatan Psikologi dan Organisasi*, Jakarta, Studia Press, 2007

Saiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung, Alfabeta, 2004

_____, *Konsep dan Makna Pembelajaran*, Bandung, Alfabeta, 2005

Santosa Murwani, *Metodologi Penelitian Ilmiah*, Jakarta, Program Pascasarjana UHAMKA, 2005

_____, *Model Proposal Penelitian Ilmiah*, Jakarta, Program Pascasarjana UHAMKA, 2005

_____, *Statistik Terapan*, Jakarta, Program Pascasarjana UHAMKA, 2006

Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta, Raja grafindo Persada, 2004

Soetinah Soewondo, *Upaya Meningkatkan Pendidikan di Indonesia*, Makasar, Universitas Satria, 1998

Sudarman Danim, *Visi baru Manajemen Sekolah*, Jakarta, Bumi Aksara, 2006

Sudjana, *Metoda Statistika*, Bandung, Tarsito, 2003

Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, Alfabeta, 2002

Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*, Jakarta, Rineka Cipta, 1998

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*, Jakarta, Rinika Cipta, 2006

Suraji, *Kompetensi Guru Madrasah (Analisis Kompetensi Paedagogis, Kepribadian dan Sosial Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kota Pekalongan (Disertasi)*, Yogyakarta, UIN Sunan Kalijaga, 2010

Suryadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 2002

Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Yogyakarta, Andi Offset, 1999

Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta, Ciputat Press, 2005

_____, *Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta, Ciputat Press, 2010

Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta, Rineka Cipta, 2005

Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung, Remaja Rosda Karya, 2002

Veithzal Rivai dan Silviana Murni, *Education Management Analisis Teori dan Praktik*, Jakarta, Raja Grafindo Perkasa, 2008

Veithzal Rivai, *Manjemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2004

_____, *Performance Apraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta, Raja Grafindo Perkasa, 2005

_____, *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta, Rajawali Press, 2009

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2001

_____, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2008

Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2008

Wirawan, *Kapita Selekta, Teori Kepemimpinan*, Jakarta, Yayasan Bangun Indonesia, 2000

_____, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahan nya*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2008

Berliner, D.C & Robert C, C, *Handbook of Education Psycology Adbances inAssessment Models: Methods and pasctic*, New York, Simon & Schuter Macmillan, 1996

Berliner, G, *Educational Psychology*, USA, Houghton Miffin Company, 1999

Blanchard, Kenneth dan Hersey Paul, *Management of Organizational Behavior*. Enlewood Cliffs, New Jersey, Prentice Hall, 2001

Bovée, C.L. *et, al, Management*, New York, McGraw-Hill, Inc, 2003

Burger, J.M, *Personality*, California, Wadsorth Publising Company, 1996

Gibson, J. L. *et all, Organizations: Behavior, Structure & Recesses*, New York, McGraw-Hill, 2006

Gilbert, Frank B, *Motion Studi*, Clifton, New York, Augiustis M. Kelly, 2002

Gredler, M. E. B, *Learning and Instruction*, New York, Macmilland Publishing Company, 2001

Hampton, D. R, *Management*, New York, McGraw-Hill Book Company, 2003

_____, *Management*, New York, McGraw-Hill Book Co, 2006

Hardon, T, *Teacher Effectivences Training*, New York, Peter Wyden, Publisher. 2004

Hick, Herbert G. 1999. *Organisasi.* Jakarta: *Bina Aksara*.

James, *et al*, *Motivating unmotivated collge student: applyng Glasser's Quality School Teacher techniquest*, College Student Journal, June, 1999

Kast, Fremont E dan Resenzweig. James E, *Organization and Management: A System Approach*, New York, McGraw-Hill Book Company, 2004

Kember, D & Mc Kay, J, *Action research in to the quality of student learning: aparadigma for facuality development. (*The jurnal of higher education (Colombus Ohio), 2001, v.67 Sept/oct, 2001

Koonzt. Harold dan O'Donnell. Cyril, *Essentials of Management*, New Delhi, Tata McGraw-Hill Publishing Company Ltd, 2001

Miller, D. C. H, *Learning to teach teachers in astandars-based program:when experiences is'n enough*, Action in teacher education v 21 no.3 fall, 2002

Mictchell, Terence R, *People in Organizations:An Introduction to Organizational Behavior*, New York, McGraw-Hill Book Company, 2002

Mikel, *Education Theory Research and Practicle*, New York,Randon house, 1999

Ray, Gullet. G, *Organisasi*, Jakarta, Bina Aksara, 1998

_____, *Management*, New York, McGrawhill International, P.439, 1998

Richard, S. J, *Student-Centerd Classroom Assement*, New York, MCmillan College Publishing Company. Inc, 1994

R. John, Schermerhorn, Hunt James G dan Orborn. Richard N, *Managing Organizational Behavior*, New York, John Wiley & Son, 2005

Robbin, Stephen. P, *Organizational Behavior*, fourth edition,shouthern University and San Diego, University, 2000

Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan. Klaten: Intan Sejati.

This. Leslie E, *A Guide to Effective Management Practical Applications from Behavioral Science*, Massachusetts,Addison-Wesley Publishing Company, 2004

Akhmad Sudrajat, *Proposisi inti Kompetensi Guru*, http://akhmadsudrajat wordpress. com, 2011, (diakses pada tangal 10 April, 2011)

Cokroaminoto, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Individu*, htpp:// cokroaminoto,Wordpress.com, 2011, (diakses tanggal 21 April 2011)

Fiser & Fiser, *Motivasi dan Iklim Lingkungan Kerja Sekolah*, htpp://Media.Diknas go.id/media, document/467. pdf, 2010

Google: www.ydba.astra.co.id, (diakses, 28 Februari 2011)

Yermias Ignatius Degei, *Komponen Kompetensi Pedagogik*, www.wikimu.com, 2011 (diakses pada tanggal 18 Januari 2011)