

## Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Sarwo Edi\*, Subandi Subadni, Siti Roudhotul Jannah  
Institut Agama Islam Ma'arif NU (IAIM NU) Metro Lampung, Indonesia  
✉ [sarwoedi568@gmail.com](mailto:sarwoedi568@gmail.com)\*

Submitted: 13-05-2022

Revised: 18-05-2022

Accepted: 06-06-2022

Copyright holder:

© Edi, S., Subandi, S., & Jannah, S. (2022)

First publication right:

© Ghaidan Jurnal Bimbingan Konseling & Kemasyarakatan

**How to cite:** Edi, S., Subandi, S., & Jannah, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru. *Ghaidan: Jurnal Bimbingan Konseling Islam Dan Kemasyarakatan*, 6(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.19109/ghaidan.v6i1.17155>

Published by:

UIN Raden Fatah Palembang

Journal website:

<http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/ghaidan/>

E-ISSN:

2621-8283

### ABSTRACT:

*This study uses a qualitative method, the data sources in the study consist of the principal, 2 PAI teachers, students and documentation of the profile of Mts Darul Ulum Sukadana East Lampung. Collecting data in this research using interview, observation and documentation techniques. Data analysis was carried out through data reduction procedures, data presentation and data verification and drawing conclusions. The results showed that; 1) The role of PAI teachers in improving the quality of learning at Darul Ulum Vocational School in East Lampung is to carry out the teacher's role, among others; (a) as a learning resource, multiply references and references, mapping the main material and additional materials needed. (b) As a facilitator, communicate and interact with students, organize various types of media and utilize various learning resources. (c) As a manager, create a comfortable learning climate. (d) As a demonstrator, displaying commendable attitudes, being an example for every student. (e) The teacher as a guide, has an understanding of learning styles and habits as well as an understanding of the potential and talents of children, and their life background. (f) As a motivator, clarifying the purpose of delivering material to students, generating student interest in learning, creating a pleasant learning atmosphere, giving praise to students if they get good learning outcomes. (e) As an evaluator, measuring student success, providing assessments in the form of tests both orally and in writing. 2) Quality of PAI learning at Mts Darul Ulum Sukadana East Lampung in terms of process components such as learning objectives that are set before class starts, learning materials or materials that have been prepared, varied learning methods, learning media that support the delivery of material so that students are more enthusiastic in learning. Based on the results of the study, it can be concluded that the role of PAI teachers can improve the quality of PAI learning at Mts Darul Ulum Sukadana East Lampung.*

**KEYWORDS:** Leadership, Motivation, Quality Work

### PENDAHULUAN

Dalam salah satu implementasi Manajemen Berbasis Model Madrasah kepemimpinan merupakan salah satu hal yang sangat dianggap penting karena untuk ikut menjalankan fungsi manajemen seperti (*planning, organizing, actuating dan controlling*) yang dapat membantu mengarahkan dan menggerakkan personil dalam upaya menciptakan madrasah yang berkualitas dan bermutu. Kepemimpinan adalah sebuah proses mempengaruhi aktivitas dari dari suatu individu atau suatu kelompok di dalam sebuah usaha kearahTujuan pencapaian sasaran pada situasi yang ditentukan. Dari hasil definisi kepemimpinan ini, fungsi kepemimpinan sebuah adalah suatu upaya mempengaruhi agar bawahan bisa menuruti kehendaknya. Kepemimpinan menurut Castetter yaitu: "*Leadership is very personal process between to people, in which one attempt to guide and*

*motivates the other to make plans for achieving of the school system.*"<sup>1</sup> , yang artinya: Kepemimpinan adalah suatu proses yang sangat pribadi antara dua orang dimana seseorang mencoba mengarahkan dan memotivasi yang lain untuk membuat rencana dalam mencapai tujuan dari sistem persekolahan.

Kepemimpinan berkaitan dengan masalah kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja para tenaga kependidikan, dan menciptakan kondisi yang kondusif terhadap lingkungan satuan pendidikan dan penuh pertimbangan baik sebagai individu maupun kelompok. Untuk mencapai suatu keberhasilan dalam proses kepemimpinan harus memenuhi beberapa persyaratan diantaranya aktif dan kreatif, artinya aktif melakukan suatu tindakan kepada bawahan agar bawahan tergerak, dan kreatif artinya bahwa pemimpin harus pandai mencari berbagai bentuk aktifitas yang sesuai dengan kondisi dan situasi dalam usaha mempengaruhi bawahannya dan beberapa kriteria lainnya untuk dapat memperlancar proses mempengaruhi tersebut. Dalam Islam kepemimpinan asal kata pemimpin berasal dari bahasa Arab yaitu dari kata "*Al Qoid*" dan merupakan deviasi dari kata "*Al Quud*" yang artinya menuntun, lawan dari kata "*As Suuq*" yang artinya mendorong. Sebagaimana ungkapan : *yaquudu ad daabbatu min amaamiha wa yasuuqiha min kholfiha* Artinya : "*Dia menuntun binatang itu dari depan dan mendorongnya dari belakang*". Makna etimologis ini mengandung indikasi yang menarik yaitu, tempat pemimpin adalah di depan sebagai petunjuk kebaikan dan pembimbing ke arah keselamatan bagi pengikutnya.

Dari beberapa pengertian kepemimpinan menurut para ahli tersebut penulis mencoba melakukan pra riset terhadap kepemimpinan kepala madrasah ternyata fakta dilapangan tidak sesuai dengan teori, dimana salah satu kepemimpinan kepala madrasah di MTs. Darul Ulum Kayutabu Sukadana dalam kepemimpinannya, yaitu. Tidak pernah mempengaruhi bawahan/guru untuk melakukan aktivitas belajar-mengajar yang baik Jarang pernah memotivasi bawahan/guru untuk membuat rencana dalam mencapai tujuan madrasah yang tertuang dalam visi dan misi. Kurang menciptakan kondisi yang kondusif terhadap lingkungan pendidikan, sehingga bawahan/guru sering berkeluh kesah. Tidak pernah aktif melakukan tindakan-tindakan untuk menggerakkan bawahan/guru

Salah satu faktor yang berperan dalam kepemimpinan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja sangat penting bagi pemimpin untuk meningkatkan kinerja bawahannya. Hasibuan mengemukakan bahwa : "Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan".<sup>3</sup> Sementara As'ad mengemukakan bahwa : "Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja. Lebih lanjut dikatakan bahwa motivasi kerja disebut pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja."<sup>4</sup>

Motivasi kerja mempunyai kaitan erat dengan niat, keduanya mempunyai dua fungsi yaitu : Pertama mengesahkan amal ibadah, dan kedua membedakan sebuah aktifitas ibadah dan non ibadah. Dengan adanya niat, motivasi yang muncul bukan diarahkan pada upah, harta, atau materi lainnya, tetapi diarahkan kepada keridhoan Allah SWT. Motivasi kerja merupakan kekuatan yang penting yang harus ada dalam diri seorang pemimpin agar ia memiliki keinginan atau semangat yang kuat untuk berusaha dan bekerja keras sehingga dapat diperoleh keberhasilan bagi dirinya dan instansi dimana ia bekerja. Motivasi kerja pada hakekatnya menggerakkan atau menjadi tenaga pendorong yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan

---

<sup>1</sup> William B. Castetter, *The Personal Function in Education Administration* (New York : Mac Millan Publishing.Co.Inc.1989), p.66

<sup>3</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2008), h. 216

<sup>4</sup> Asa'ad, *Psikologi Industri*,(Yogyakarta : Liberti, 1987), h. 23

kepadanya, dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan secara sistematis dan berkesinambungan, serta progresif, agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Setiap manusia normal, berkeinginan meraih prestasi dan selalu mendambakannya, sehingga ia akan terdorong melakukan aktivitas atau pekerjaan serta berusaha melakukannya secara berkualitas. Pencapaian prestasi atau *achievement* dalam suatu pekerjaan akan menggerakkan bagi yang bersangkutan untuk melakukan aktivitas atau tugas-tugas berikutnya. Prestasi yang dicapai dalam suatu pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, atau sikap yang selalu ingin melakukan aktivitas yang penuh tantangan. Sebaliknya jika seseorang selalu gagal meraih prestasi dalam pekerjaannya, akan menimbulkan rasa tidak puas, kecewa, bahkan mungkin frustrasi, sehingga dapat berakibat munculnya kecenderungan konflik dalam lingkungan pekerjaannya. Wainer, mengemukakan bahwa orang-orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi ditandai oleh: (1) berusaha untuk melakukan kegiatan yang meningkatkan prestasi, (2) berusaha untuk menghindari terjadinya kegagalan, (3) bekerja dengan intensitas yang lebih tinggi dan (4) memilih tugas yang mempunyai tingkat kesulitan.<sup>6</sup>

Pendapat ini menggambarkan bahwa seseorang yang mempunyai motivasi tinggi untuk berprestasi akan selalu bekerja keras untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam pekerjaannya, sebab yang bersangkutan akan merasa bangga dan bahagia jika ia berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan meskipun dengan mengerahkan segala kemampuan dan usaha maksimal yang cukup melelahkan, bahkan perasaan bangga/bahagia ini dapat semakin memperbesar dorongan seseorang untuk meraih prestasi yang lebih baik. Berdasarkan pendapat para ahli mengenai motivasi kerja kepala madrasah penulis melakukan pra riset kembali terhadap motivasi kerja kepala madrasah ternyata di MTs. Darul Ulum Kayutabu Sukadana juga motivasi kerja kepala madrasah. Tidak pernah berusaha untuk melakukan suatu kegiatan yang dapat meningkatkan prestasi baik ditingkat kabupaten, provinsi terlebih lagi tingkat pusat. Tidak pernah meningkatkan tingkat kesejahteraan guru dalam hal gaji atau tunjangan yang lainnya. Tidak pernah memenuhi kebutuhan guru-guru dalam hal menyediakan untuk membuat silabus, RPP, analisis, dan alat praga. Tidak pernah memberikan *reward* atau penghargaan terhadap guru-guru yang aktif, kreatif dan inovatif.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan. Suryo Subroto, mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja guru adalah hasil yang dicapai seorang guru dalam mengelola pembelajaran dan usaha-usaha yang dilakukannya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Kinerja guru merupakan wujud aplikasi dan segala potensi yang dimiliki oleh seorang guru yang dapat dikatakan dari kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melakukan tindak lanjut dalam proses pembelajaran.<sup>7</sup>

Secara logika, kinerja guru dapat diukur melalui peran guru dalam dunia pendidikan yang mengalami perubahan secara terus-menerus. Kegiatan tersebut tentunya meliputi kegiatan yang ada kaitannya dengan kebutuhan kognitif, yaitu pemberian ilmu pengetahuan, afektif dan psikomotorik. Dalam Islam, kerja atau kinerja merupakan bagian dari ibadah yang berdimensi keduniaan dan keakhiratan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja dari seorang profesional dan sangat dianjurkan dalam rangka ibadah kepada Allah. Kerja merupakan sebuah kewajiban yang diperintahkan untuk memenuhi segala kebutuhan di dunia dan sebagai bekal kelak di akhirat. Hal tersebut dapat dilihat dalam Al-Qur'an yang artinya:

---

<sup>6</sup> Wainer, *Attribute On Theory Achievement Motivation and Educational Process*, (Review Of Educational Research : 1990), h. 96

<sup>7</sup> Suryo Subroto, *Implikasi Tugas Guru dalam Pembelajaran*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2004) h. 121

Artinya : *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".*<sup>8</sup> (Q.S. At-Taubah : 105)

Persoalan yang dihadapi bangsa Indonesia ada tiga yaitu : yang pertama adalah sumber daya alam (*natural resources*), yang kedua adalah sumber daya kapital (*capital resources*) dan yang ketiga adalah sumber daya manusia (*human resources*), dan ketika dikaitkan dengan pendidikan maka persoalan yang ketiga yaitu sumber daya manusia merupakan persoalan yang berkaitan langsung dengan pendidikan, sumberdaya manusia dalam pendidikan adalah guru. Guru merupakan sentra pendidikan atau bisa dikatakan ujung tombak sebuah pendidikan.

Kemudian persoalan yang muncul adalah apakah peranan guru sudah dapat dioptimalkan, apakah kinerja guru sudah baik dan lain sebagainya. Persoalan kinerja guru adalah persoalan yang klasik dari tahun ketahun selalu dipertanyakan, diberbagai tempat selalu muncul persoalan kinerja guru yang sangat rendah. Hal tersebut terjadi hampir seluruh bagian dari negara kita dari sabang sampai merauke, hal tersebut disebabkan oleh kompleknya persoalan yang dihadapi oleh pendidikan Indonesia dari persoalan sumber daya manusia. Manajemen, ekonomi, pemerataan pendidikan. Banyaknya sekolah yang rusak, kualitas guru yang rendah dan lain sebagainya. Maka oleh karena itu pemerintah berupaya keras bagaimana keluar dari persoalan-persoalan tersebut. Langkah yang sudah dilaksanakan adalah adanya sertifikasi guru, dalam rangka peningkatan kualitas guru dan kesejahteraannya sehingga diharapkan kinerja guru meningkat atau membaik dan pada akhirnya pendidikan secara keseluruhan menjadi membaik.

Menurut Siswanto, motivasi adalah (1) setiap perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak, (2) pengaruh kekuatan yang menimbulkan perilaku individu, (3) setiap tindakan atau kejadian yang menyebabkan berubahnya perilaku seseorang, (4) proses yang menentukan gerakan atau perilaku individu kepada tujuan.<sup>36</sup>

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, desain eksperimen. Hasil analisis data penelitian yang diolah dengan menggunakan statistik. Pada penelitian ini beberapa analisis yang digunakan untuk mengolah data lapangan berupa analisis deskripsi, dan analisa jalur. Analisis deskripsi digunakan untuk mengetahui keadaan masing-masing variabel. Analisis yang dilakukan meliputi : nilai rata-rata, median, modus, varian, simpangan baku, serta visualisasi data berupa tabel dan grafik. Analisis jalur (*path analysis*) yaitu analisis untuk mengetahui pengaruh antara variabel mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi di dalam kausal. Untuk mencapai analisis jalur dilakukan beberapa analisis sebagai dasar perhitungan, yang meliputi: uji regresi, uji korelasi, dan uji pengaruh. Uji tersebut digunakan untuk menentukan adanya pengaruh antar variabel.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hipotesis yang ketiga penulis ajukan "Adakah pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan motivasi belajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Mts Darul

---

<sup>8</sup> Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang : CV. As-Syifa, 2001), h. 427

<sup>36</sup> Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2008), h. 120

Ulum Kecamatan Sukadana Lampung Timur". Untuk pengujian hipotesis ini dilakukan dengan analisis korelasi dan regresi ganda yaitu alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Dalam pengujian hipotesis ini pun penulis menggunakan program SPSS 13,0.

Dari perhitungan persamaan regresi dengan menggunakan regresi ganda melalui aplikasi program SPSS 13,0 diperoleh harga koefisien arah regresi kepemimpinan kepala madrasah (b1) sebesar 0,567 dan koefisien motivasi kerja kepala madrasah (b2) sebesar 0,398, dengan konstanta (a) sebesar 3,402. Sehingga persamaan regresinya adalah :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 = 3,402 + 0,567 X_1 + 0,398 X_2.$$

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini hasil pengujian analisis regresi ganda melalui program SPSS 13,0 yaitu sebesar :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Ganda *Coefficients (a)*

Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std.error	Beta		
(Constant)	3.404	4.095		.831	.411
Kepemimpinan	.567	.056	.635	10.114	.000
Motivasi kerja kepala madrasah	.398	.056	.445	7.089	.000

Dependent Variabel : Kinerja Guru

Selanjutnya persamaan regresi ganda ini akan diuji signifikannya dengan mengaplikasikan program SPSS 13,0. Kriteria yang digunakan adalah apabila r hitung lebih besar dari (>) nilai a tertentu maka Ho diterima, artinya tidak ada pengaruh yang berarti antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja kepala madrasah terhadap kinerja guru, sebaliknya apabila nilai r hitung lebih kecil (<) dari nilai a tertentu maka Ho ditolak, artinya terdapat pengaruh yang berarti antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja kepala madrasah terhadap kinerja guru. Berikut ini hasil analisis keberartian regresi ganda dapat dilihat pada table di bawah ini yaitu :

Tabel 2. Hasil Pengujian Keberartian Regresi Ganda ANOVA (b)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regresional	4527.065	2	2263.532	147.942	.000(a)
Residual	612.005	40	15.300		
Total	5139.070	42			

a) Predictors: (Constant), Kepemimpinan dan Motivasi kerja

b) Dependent Variabel: Kinerja Guru

Dari hasil perhitungan tabel di atas persamaan regresi dengan menggunakan regresi ganda melalui program SPSS 13,0 ditemukan nilai r lebih kecil dari pada tingkat  $\alpha$  yang digunakan yaitu 0,005 atau  $0,000 < 0,005$ , sehingga Ho ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang berarti antara kepemimpinan dan motivasi kerja kepala madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Sedangkan untuk mengetahui berapa persentase pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja kepala madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru, dengan melihat koefisien determinasi ganda, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.393 (a)	.881	.875	3.912

a) Predictors: (Constant), Kepemimpinan dan Motivasi kerja

b) Dependent Variabel: Kinerja Guru

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 13,00 koefisien determinasinya (KD) dapat dilihat dalam kolom R Square ( $r^2$ ) yaitu 0,881, untuk mengetahui persentasenya. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh persamaan regresi linier ganda sebagai berikut,  $\hat{Y} = 3.402 + (0,567) X_1 + (0,398) X_2$ . Dari persamaan regresi linier ganda di atas diperoleh nilai koefisien positif untuk kepemimpinan kepala madrasah, yang kepemimpinan kepala madrasah memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif terhadap kinerja guru hal ini dikarenakan untuk bekerja dengan giat dibutuhkan kepemimpinan dan motivasi kerja kepala madrasah yang tinggi.

Guru yang termotivasi yang tinggi ditunjukkan dengan antusias yang tinggi, mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Tingginya kepemimpinan motivasi kerja kepala madrasah akan berimplikasi pada kinerja guru. Kepala madrasah yang memiliki kepemimpinan dan motivasi kerja tinggi cenderung akan tinggi pula kinerja gurunya dan sebaliknya. Hal ini sesuai dengan pendapat Winkel menyatakan bahwa motivasi merupakan aspek yang sangat dibutuhkan dengan rangka meningkatkan kinerja, karena tinggi rendahnya motivasi akan mempengaruhi secara langsung kinerja guru sehingga semakin tinggi tingkat motivasi seseorang maka akan berimplikasi pada meningkatnya kinerja yang dicapai. Besarnya kontribusi kepemimpinan dan motivasi kerja kepala madrasah terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh derajat determinasi parsial sebesar 0.764 atau 76,4% artinya kepemimpinan dan motivasi kerja kepala madrasah memberikan kontribusi sebesar 76.4 % terhadap kinerja guru.

Dari uji keberartian regresi linier ganda diketahui bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru dan dari perhitungan diperoleh derajat determinasi ganda sebesar 0,881 atau 88.1%. Hal ini berarti kepemimpinan dan motivasi kerja kepala madrasah secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 88.1% terhadap kinerja guru. Hal ini juga berarti 88.1% variasi kinerja guru ditentukan oleh kepemimpinan dan motivasi kerja kepala madrasah. Kontribusi yang diberikan oleh kepemimpinan dan motivasi kerja kepala madrasah terhadap kinerja guru secara bersama lebih besar jika dibandingkan kontribusi yang diberikan oleh masing-masing variabel dan bukan merupakan akumulasi dari kontribusi masing-masing. Hal ini dapat dilihat dalam kegiatan belajar mengajar, guru yang memiliki motivasi kerja yang baik dan didukung tentu akan mendapatkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang hanya memiliki motivasi kerja yang rendah.

## **Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka penulis perlu diperhatikan beberapa saran di bawah ini dalam meningkatkan kinerja guru. Bagi kepala madrasah diharapkan untuk berusaha meningkatkan kepemimpinan dan motivasi kerjanya karena kepemimpinan dan motivasi kerja kepala madrasah sangat pengaruh terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam dimana dengan meningkatnya kinerja guru keberhasilan dalam proses belajar mengajar akan baik. Disarankan kepada para guru Pendidikan Agama Islam untuk terus memicu meningkatkan kerjanya, jangan sampai karena kepemimpinan dan motivasi kerja kepala madrasah rendah menjadi rendah pula kerjanya. Niatkan kerja itu adalah ibadah.

## **KESIMPULAN**

Kepemimpinan dan motivasi kerja kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini karena kinerja guru membutuhkan kepemimpinan dan motivasi kerja kepala madrasah yang tinggi atau baik untuk menunjang kegiatan pembelajaran terutama dalam menyelesaikan tugas-tugas. Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis berkaitan dengan variabel bebas yaitu

kepemimpinan kepala madrasah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja kepala madrasah ( $X_2$ ) korelasinya terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru ( $Y$ ), maka dapat disimpulkan bahwa. Berdasarkan analisis korelasi dan regresi sederhana pada penelitian yang penulis kaji maka terdapat korelasi positif dan signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru Mts Darul Ulum Sukadana Lampung Timur, dimana setelah dilakukan perhitungan diperoleh korelasi antara kepemimpinan dan motivasi kerja kepala madrasah terhadap kinerja guru ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,855, untuk koefisien determinasinya ( $R^2$ ) sebesar 0,764 atau 76,4%. Oleh karena itu sebesar 76,4% ialah motivasi Kerja berkorelasi positif dengan Kinerja guru Pendidikan Agama Islam sedangkan sebanyak 23,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya selain motivasi Kerja. Korelasi ( $r_{xy}$ ) antara motivasi kerja kepala madrasah terhadap kinerja guru, setelah dilakukan perhitungan diperoleh sebesar 0,759, sedangkan untuk koefisien determinasinya ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,679 atau 67,9%. Jadi sumbangsih pengaruh motivasi kerja kepala madrasah terhadap kinerja guru sebesar 67,9% sedangkan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan motivasi kerja kepala madrasah secara bersamaan terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam MTs Darul Ulum Kecamatan Sukadana Lampung Timur, dimana diperoleh koefisien determinasi gandanya ( $R^2$ ) sebesar 0,881 atau 88,1%. Hal ini menyatakan bahwanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut sebesar 88,1%, sedangkan sisanya 11,9% dipengaruhi faktor lain selain kepemimpinan dan motivasi kerja kepala madrasah.

## REFERENSI

- Akdon, Strategic Management, Bandung: Alfabeta, 2006.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Cet. ke 13*. Jakarta : PT Rineka Cipta. 2006.
- As"ad, Mohamad. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty. 2000. Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002
- Glatthorn, Allan A. *The Princpal as Curriculum Leader: Shaping What Is Taught & Tested*. 2nd ed. Thousand Oaks. Calif. : Corwin Press. 2000
- Gomes, FC, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2009
- Heresy, Paul and Blanchard, Ken. *Management of Organization Behavior*, 4.Ed St. Paul : West Publishing company. 1986.
- Husaini, Usman, *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi aksara, 2008)
- Imam An-Nawawi, *Terjemahan Hadits Arba'in An-Nawawiyah*, (Jakarta : Al-I'tishom, 2001)
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2008),
- Suryo Subroto, *Implikasi Tugas Guru dalam Pembelajaran*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2004)
- Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*,(Semarang : CV. As-Syifa, 2001)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen,
- Wainer, *Atribute On Theory Achievement Motivation and Educational Process*, (Review Of Educational Research : 1990)
- William B. Castetter, *The Personal Function in Education Administration* (New York : Mac Millan Publishing.Co.Inc.1989) *Riyadus Sholihin*, Bab 35 No.