



Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dan Iklim Psikologis Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Lahat

Moh Ali Akbar

Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Fatah, Palembang, Indonesia

mohaliakbar456@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of the managerial ability of madrasa principals, and psychological climate on the performance of MTs Negeri Lahat teachers both partially and together. The study that is used is survey methods. Research respondents were 49 teachers as samples. Questionnaire instruments regarding the performance of madrasah teachers as the dependent variable, managerial ability of the madrasah head, and psychological climate as independent variables and analysis tools using multiple linear regression methods. The study used a questionnaire instrument to measure each variable: (1). Madrasa head managerial ability variable, (2). Psychological climate variables, (3). Teacher performance, which was developed into 12 questionnaire items each. From the results of the study found that: (1). Madrasa head managerial ability variables partially have a significant effect on the performance of madrasah teachers, these results can be seen and the value of the T test which indicates a significance value of less than 0.05. (2). The psychological climate variable partially has no effect on the performance of teachers in MTs Negeri Lahat with ($P\text{-value} = 0.281 > 0.05$). In the F test obtained a significant level of 5% then with a significant level of 0,000 ($P\text{-value} < 0.05$) then H_0 is rejected and H_1 is accepted. This means that it can be concluded that there is a linear relationship between the managerial ability of the madrasa head (X_1) and the psychological climate (X_2) together to the teacher's performance (Y).*

Keywords: *managerial ability, psychological climate, teacher performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajerial kepala madrasah, dan iklim psikologis terhadap kinerja guru MTs Negeri Lahat baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Penelitian menggunakan metode survey. Responden penelitian adalah guru yang diambil sebagai sampel sebanyak 49 orang. Instrumen kuesioner mengenai kinerja guru madrasah sebagai variabel terikat, kemampuan manajerial kepala madrasah, dan iklim psikologis sebagai variabel bebas dan alat analisis menggunakan metode regresi linier berganda. Penelitian menggunakan instrumen yang berbentuk angket untuk mengukur masing-masing variabel: (1). Variabel kemampuan manajerial kepala madrasah, (2). Variabel iklim psikologis, (3). Kinerja guru, yang dikembangkan menjadi masing-masing 12 butir kuesioner. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa: (1). variabel kemampuan manajerial kepala madrasah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru madrasah, hasil ini dapat dilihat dan nilai uji T yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. (2). Variabel iklim psikologis secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Negeri Lahat dengan ($P\text{-value} = 0,281 > 0,05$). Pada uji F diperoleh taraf signifikan sebesar 5% maka dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ($P\text{-value} < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa ada hubungan secara linear antara kemampuan manajerial kepala madrasah (X_1) dan iklim psikologis (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y).

Kata kunci: kemampuan manajerial, iklim psikologis, kinerja guru

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan hal yang sangat penting dalam semua bidang kehidupan. Dengan manajemen, kinerja sebuah organisasi dapat berjalan secara maksimal. Demikian juga dengan lembaga pendidikan. Dengan manajemen yang baik, maka sebuah institusi pendidikan akan dapat berkembang secara optimal sebagaimana diharapkan. Manajemen pendidikan di Indonesia merupakan titik sentral dalam mewujudkan tujuan pembangunan Sumber Daya Manusia.

Dalam manajemen pendidikan di Indonesia masih belum menampakkan kemampuan profesional sebagaimana yang diinginkan, masalah manajemen pendidikan merupakan salah satu masalah pokok yang menimbulkan krisis dalam dunia pendidikan Indonesia. Kondisi ini disebabkan karena tidak adanya tenaga-tenaga administrator pendidikan yang profesional. Oleh karena itu, hal penting yang harus dipertimbangkan bagi sebuah institusi pendidikan adalah adanya tenaga administrator pendidikan yang profesional.

Pada pengelolaan administrasi pendidikan, diperlukan kualitas personil yang memadai, dalam arti penempatan orang yang tepat sesuai dengan kompetensi yang diperlukan untuk kinerja yang efektif dan efisien. Secara institusional, kemajuan suatu lembaga pendidikan lebih ditentukan oleh pimpinan lembaga tersebut daripada oleh pihak lain, tetapi dalam proses pembelajaran, guru berperan paling menentukan melebihi metode apalagi materi. Urgensi guru dalam proses pembelajaran ini terlukis dalam ungkapan Arab, yang pernah disampaikan A. Malik *Fadjar, al-TharIqah Aharnnu min al-Máddah walakinna al-Muddaris Ahammumin al-TharIqah* (Metode lebih penting daripada materi, namun guru jauh lebih penting daripada metode).

Seiring dengan diberlakukannya otonomi daerah, maka telah terjadi perubahan paradigma dalam pengelolaan pendidikan yang antara lain telah memunculkan suatu model dalam manajemen pendidikan, yaitu *schoolbasedmanagement*. Model manajemen ini pada dasarnya memberikan peluang yang sangat besar (otonomi) kepada sekolah untuk mengelola dirinya sesuai dengan kondisi yang ada serta memberikan kesempatan kepada masyarakat (*stakeholders*) untuk ikut berpartisipasi aktif dalam penyelenggaraan pendidikan. Konsekuensi dari pelaksanaan manajemen berbasis sekolah dalam setiap satuan, jenis, dan jenjang pendidikan antara lain sangat diperlukan adanya kemampuan manajerial yang cukup memadai dari kepala sekolah dan didukung oleh adanya kinerja guru yang profesional.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan

administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam rangka menggerakkan roda organisasi secara keseluruhan, dengan kepemimpinan yang *visioner* seperti apa yang diungkapkan oleh para ahli manajemen maka organisasi tersebut akan mampu mewujudkan tujuannya (Wahdjosumidjo, 2004:90). Peranan Kepala Sekolah sebagai manajer antara lain: (1) Peranan hubungan antar perseorangan, (2) Peranan informal dan (3) Sebagai pengambil keputusan. Keberhasilan dalam kepemimpinan ini tentu akan mempengaruhi tingkat kinerja guru yang dipimpinnya. Kepala sekolah sebagai pimpinan *top Level management* di sekolah berperan penting dalam memegang kunci keberhasilan. Untuk mewujudkan harapan tersebut kepala sekolah harus kompeten. Secara umum harus memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, performance dan etika kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah, yang diuraikan dalam bentuk kompetensi profesionalisme, kompetensi wawasan pendidikan dan manajemen, kompetensi personal dan kompetensi sosial (Dhanna, 2006: 60).

Kepala sekolah juga harus memiliki jiwa kepemimpinan sesuai dengan konsep dari Ki Hajar Dewantaryaitu, "*Ing ngarsa sung tuladha, ingmadya mangun karsa, tut wuri handayani*" (Moeljono, 2005). Namun tidak demikian dalam kenyataannya. Dalam praktek pendidikan sehari-hari masih banyak kepala sekolah yang melakukan kesalahan-kesalahan dalam menunaikan tugas dan fungsinya (Mulyasa, 2005: 19). Tugas kepala sekolah sebagai manajer adalah melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang berupa perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan mengevaluasi kinerja guru. Untuk menyusun rencana kinerja guru, kepala sekolah melibatkan semua unsur personalia sekolah. Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk menggerakkan orang lain dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Faktor-faktor penentu iklim psikologis kerja lingkungan fisik, hubungan sosial, komunikasi dan budayakni nilai-nilai,

kepercayaan, norma dan caraberpikirorang-orang dalam organisasi (Sedarmayanti, 2010).

Kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Lahat dipengaruhi berbagai hal dari segala faktor internal yang antara lain kemampuan manajerial Kepala Madrasah, motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, iklim sekolah, lingkungan kerja dukungan sarana prasarana serta fasilitas untuk berlangsungnya proses belajar mengajar.

Kendala yang dialami oleh guru dalam iklim psikologis yakni tekanan dan keluarga, masyarakat, serta dari sekolah itu sendiri, dari keluarga sangat membutuhkan perhatian yang lebih banyak sedangkan status sebagai pendidik di Madrasah tak kalah pentingnya, masyarakat mengharapkan pelayan yang prima dan seorang guru sebagai pendidik, dalam pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, juga ada guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, selain itu juga ada guru yang sering membolos, datang tidak tepat pada waktunya dan tidak mematuhi perintah. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap Lembaga pendidikan formal.

Disamping itu, terdapat pandangan bahwa pegawai swasta lebih baik dari pada pegawai negeri sipil karena dinilai memiliki kinerja yang cenderung rendah, hal ini dapat dipahami, karena guru telah mendapatkan gaji bulanan, sehingga mau semangat kerja atau tidak, guru tetap mendapatkan gaji. Dengan adanya guru yang mempunyai kinerja yang rendah, sekolah akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan. dan dari madrasah sangat menuntut kinerja guru yang telah direncanakan berdasarkan sasaran kinerja pegawai (SKP) yang telah dibuat dan januari sampai dengan desember atau satu tahun. Dari uraian latar belakang diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh kemampuan manajerial kepala madrasah, iklim psikologis terhadap kinerja guru di MTsN Lahat.

KAJIAN LITERATUR

Kepala sekolah terdiri dari dua kata yakni kepala dan sekola. Secara terpisah kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah Lembaga (depdikbud, 2008:420). Sedangkan kata sekolah itu sendiri dapat diartikan sebagai sebuah Lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran (Depdikbud, 2008: 796).

Menurut Wahjosumidjo secara sederhana kepala sekolah 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. Sedangkan kita memimpin sendiri menurutnya mengandung makna luas yaitu suatu kemampuan untuk menggerakkan segala sumberdaya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wahjosumidjo, 2002: 83).

Manajerial berasal dari kata manager yang berarti pimpinan. Menurut Fattah dalam Sedarmayanti (2008:163) menjelaskan bahwa praktek manajerial adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer. Selanjutnya Siagian (2002: 63) mengemukakan bahwa "Manajerial skill adalah keahlian menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik". Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk menggerakkan orang lain. Dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Ukuran seberapa efisien dan efektifnya seseorang manajer adalah seberapa baik dia menetapkan rencana dalam mencapai tujuan yang memadai kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi,

Gilmer dalam Sedarmayanti (2010) menuliskan bahwa iklim dapat dipahami sebagai atmosfer psikologis dan lingkungan kerja. Iklim adalah karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Iklim sebagai pengaruh subyektif yang dapat dirasakan dari sistem formal, gaya informal pemimpin dan faktor-faktor lingkungan penting lainnya, yang menyangkut sikap/keyakinan dan kemampuan memotivasi orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut.

Iklim psikologis adalah persepsi atas karakteristik situasi kerja yang memiliki makna psikologis dan dapat mempengaruhi perilaku serta sikap individu anggota organisasi.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain yang digunakan berupa rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti akan memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya (Kerlinger, 2006:483). Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka metode dan jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif korelasional. Metode ini dipergunakan karena penelitian ini berusaha untuk menemukan ada tidaknya pengaruh kemampuan manajerial kepala madrasah dan iklim psikologis terhadap kinerja guru MTs Negeri Lahat.

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan obyek yang lengkap (Hadari, 2004:141). Menurut Sugiyono (2008:115) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek-subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru madrasah tsanawiyah negeri lahat sebanyak 49 orang.

Sampel adalah sebagian atau populasi yang diteliti. Dalam pengambilan sampel penelitian harus berhati-hati dan memenuhi aturan dalam pemilihan sampel. Namun demikian, mutu suatu penelitian tidak semata-mata ditentukan oleh besarnya sampel, akan tetapi oleh kokohnya dasar-dasar teorinya, rancangan penelitian, dan pelaksanaan serta pengolahannya (Nasution, 2004:46). Menurut Arikunto (2002 : 100-102), apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil seluruhnya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih tergantung pada kemampuan peneliti dilihat dan segi waktu, tenaga dan dana, sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek. Hal ini menyangkut banyak sedikitnya data, besar kecilnya resiko yang ditanggung peneliti untuk penelitian yang resikonya besar, maka sampelnya lebih besar, hasilnya akan lebih besar. Maka merujuk dari pendapat dan Arikunto jumlah sampel yang diambil sebesar 49 responden. Untuk menghindari adanya distorsi hasil penelitian, pengambilan sample akan memakai teknik *random sampling* (sampel secara acak). Hal demikian dilakukan agar semua calon responden atau sampel mempunyai kesempatan atau peluang yang sama untuk diikutkan menjadi responden.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu observasi, angket, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini digunakan 2 (dua) analisa statistik yaitu statistik deskriptif dan inferensial dengan menggunakan SPSS. Analisa instrument penelitian dilakukan dengan:

1. Uji Validitas

Uji validitas instrument bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya, dengan menghitung korelasi antara skor item dengan skor totalnya. Rumus yang

dipergunakan adalah *Pearson Product Moment*. Kaidah penerimaan uji validitas adalah instrumen dinyatakan valid apabila item mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi maka item tersebut mempunyai validitas tinggi, syarat minimum kalau r lebih besar atau sama dengan 0,300 dan bilamana r kurang dari 0,300 maka tidak valid (Sugiyono, 2008:188).

2. Uji Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas atas instrument yang sama digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda. *Cronbach Alpha (a)* dapat digunakan untuk menguji reliabilitas instrument *Skala Likert* atau instrument yang item- itemnya dalam bentuk angket. Pada uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach 's*. Angka yang didapat melalui metode *Alpha Cronbach 's* kemudian dibandingkan dengan koefisien (r) = 0,600. Bila nilai *Alpha Cronbach 's* lebih besar dari 0,600, maka variabel penelitian dikatakan *reliabel* atau terpercaya (Purbayu, 2005:158) dan untuk mempermudah hitungan digunakan sPss.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia Pasal 39 ayat 3 dinyatakan bahwa pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru. Sementara itu, tugas guru sebagaimana disebutkan dalam Pasal 39 ayat 2 adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Berdasarkan Permendiknas No. 16 Tahun 2007, tugas dan tanggung jawab seorang guru harus mempunyai sejumlah kompetensi kompetensi yang harus dimiliki oleh guru dapat mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah. Interpretasi terhadap hasil analisis statistik sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Pengujian pengaruh variabel kemampuan manajerial kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lahat. Nilai t_{hitung} , kemampuan manajerial kepala madrasah (X_i) sebesar 4,756 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ($P\text{-value} < 0,05$), maka menolak H_0 dan menerima H_1 hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru (Y).

Dari hasil uji tersebut menunjukkan bahwa hipotesis, "Kemampuan manajerial kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lahat" terbukti kebenarannya dan hipotesis dapat diterima.

2. Pengaruh Iklim Psikologis terhadap Kinerja Guru

Pengujian pengaruh variabel iklim psikologis (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lahat. Nilai t_{hitung} iklim psikologis (X_2) sebesar 1,090 dengan tingkat signifikan sebesar 0,281 $P\text{-value} < 0,05$, maka menerima H_0 dan menolak H_1 hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara iklim psikologis (x_2) terhadap kinerja guru (Y) dan jika dilihat dari nilai koefisien 0,134; bermakna, jika variabel iklim psikologis (X_2) dinaikan sebesar 100 kali sementara kemampuan manajerial kepala madrasah (X_i) konstan, maka kinerja guru naik sebesar 13,40. Dari hasil uji tersebut menunjukkan bahwa hipotesis, "Iklim psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lahat" tidak terbukti kebenarannya dan hipotesis ditolak.

Hasil penelitian yang kami lakukan menghasilkan iklim psikologis tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru karena yang menonjol berpengaruh pada kinerja guru adalah iklim negatif yang berbentuk pada pergaulan yang kompetitif selalu berbeda dengan yang lain (kontradiktif), masa bodoh/cuek dalam bimbingan belajar akademik kerjasama antar guru masih dirasakan masih kurang (individualistis).

Untuk meningkatkan kinerja guru dengan meningkatkan iklim psikologis antara lain dengan mengembangkan iklim positif yang menunjukkan hubungan yang akrab satu dengan lain dalam banyak hal terjadi kegotong royongan di antara mereka, segala persoalan yang timbul diselesaikan secara bersama-sama melalui musyawarah. Iklim positif menampakkan aktivitas-aktivitas berjalan dengan harmonis dan dalam

suasana yang damai, teduh yang memberikan rasa tenteram, nyaman kepada personalia pada umumnya dan pegawai khususnya.

3. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dan Iklim Psikologis secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru

Secara bersama-sama atau simultan variabel Kemampuan manajerial kepala madrasah dan iklim psikologis memiliki keeratan hubungan yang kuat terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lahat yang ditunjukkan dengan nilai $r = 0,637$. Kekuatan kemampuan manajerial kepala madrasah dan iklim psikologis untuk menjelaskan variasi perubahan terhadap kinerja guru secara sinndtan atau bersama-sama adalah sebesar 63,70% sedangkan sisanya sebesar 36,30% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Untuk Uji F diperoleh nilai $F = 15,695$ dengan taraf signifikan $F = 0,000$ ($P\text{-Value} < 0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian yakni "Kemampuan manajerial kepala madrasah dan iklim psikologis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lahat".

KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru di madrasah tsanawiyah negeri lahat. Jadi peningkatan kemampuan manajerial kepala madrasah dapat membuat guru menjadi lebih mampu dalam bekerja, dengan demikian kinerja guru akan meningkat.

Tidak begitu berpengaruh positif dan signifikan antara iklim psikologis terhadap kinerja guru di madrasah tsanawiyah negeri lahat.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala madrasah dan iklim psikologis secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru, dengan demikian pimpinan di madrasah tsanawiyah negeri lahat harus memperhatikan dan mencermati faktor-faktor dan indikator-indikator dari variabel kemampuan manajerial kepala madrasah dan iklim psikologis dalam meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. S.(2002). *Metode Penelitian dalam Praktek*.Yogyakarta: BPFE.
Departemen Pendidikan Nasional. (2003). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Depdiknas.

-
- Dhana, O. P. (2006). Buffalo Production Scenario In India Oppotunities And Challenges. Prossedings Internasional Seminar The Artificial Reproduction Biotecnogies For Buffaloes. ICARD and FFTC-ASPAC Bogor,Indonesia, 159-167.
- Hadari, N. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM.
- Kerlinger. (2006). *Asas-Asas Penelitian Behaviour*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Depdikbud. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Moeljono, D. (2005). *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Mulyasa. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nasution, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purbayu, B. S. (2005). *Analisa Statistik dengan SPSS dan Ms. Excell*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Riduan. (2008). *Metode Penyusunan Karya Ilmiah*. Bandung: Alfabeta.
- Sedannayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.