

# **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau**

*(The Influence of Madrasah Principal Leadership, Work Motivation, and Discipline on Teacher Performance at Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin in Rantau)*

**Fredy Jayen<sup>1</sup>, Abdul Kadir<sup>2</sup>, Rifqi Amrulloh<sup>3</sup>, Akhmad Yani<sup>4</sup>**  
<sup>1,2,3,4</sup>**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin**

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau. Metode penelitian yang digunakan adalah survei analitik. Jenis penelitian adalah penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau pada tahun 2020 sebanyak 40 orang yang terdiri dari 15 orang guru PNS dan 25 orang guru honorer. Sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dokumentasi, wawancara, dan observasi. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap instrumen penelitian. Data dianalisis dengan analisis regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja, dan kedisiplinan guru berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau. Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja, dan kedisiplinan guru berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau. Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh signifikan secara dominan terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja, Kedisiplinan

**Abstract:** The purpose of this study was to determine the influence of the Madrasah Principal's Leadership, Work Motivation, and Discipline on Teacher Performance at Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin in Rantau. The research method used is an analytical survey. This type of research is explanatory research. The population in this study were all teachers at the Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin in Rantau in 2020 as many as 40 people consisting of 15 PNS teachers and 25 honorary teachers. The sample in this research is using total sampling technique. Data collection techniques using questionnaires, documentation, interviews, and observation. Validity and reliability tests were carried out on research instruments. Data were analyzed with multiple linear regression analysis with the classical assumption test. The results showed that the Madrasah Principal's Leadership, Work Motivation, and teacher discipline simultaneously had a significant effect on the performance of Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin teachers in Rantau. Madrasah Principal Leadership, Work Motivation, and teacher discipline have a partially significant effect on the performance of Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin teachers in Rantau. The leadership of the Madrasah Principal has a dominant significant influence on the performance of the Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin teachers in Rantau.

**Keywords:** Madrasah Principal's Leadership, Work Motivation, Discipline

## **Alamat Korespondensi:**

Fredy Jayen, e-mail: fredy.jayen@gmail.com; Abd Kadir, e-mail: audahkadir63@gmail.com. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin.

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan program pendidikan melalui proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah motivasi kerja guru dalam menjalankan fungsi dan tugasnya di madrasah. Seseorang yang memiliki minat yang tinggi untuk bekerja, maka ia akan

bekerja dalam jangka waktu tertentu. Motivasi itu muncul, karena ia membutuhkan sesuatu dari apa yang dikerjakannya. Motivasi memang berhubungan dengan kebutuhan seseorang yang memunculkan kesadaran untuk melakukan aktivitas bekerja.

Komponen lain yang perlu mendapat perhatian selain perilaku kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja adalah guru. Guru adalah faktor utama dan menentukan atas keberhasilan pendidikan yang bermutu karena guru merupakan pelaksana proses pendidikan di madrasah yang merencanakan, melaksanakan, dan sekaligus mengevaluasi hasil pembelajaran di madrasah, sehingga guru juga dapat dikatakan sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan pendidikan dan terkait langsung dengan proses belajar mengajar di suatu lembaga pendidikan.

Mengingat begitu pentingnya peran guru di madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan maka selayaknya langkah awal yang perlu dilakukan adalah dengan meningkatkan kedisiplinan guru. Pembinaan kedisiplinan guru dapat dimulai dari pengawasan kehadiran, ketepatan waktu mengajar di kelas, dan perencanaan pembelajaran yang disusun di awal semester. Hal tersebut merupakan tanggung jawab kepala madrasah selaku pimpinan.

Keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas, juga dalam memecahkan berbagai masalah merupakan indikator tingkat prestasi dari kinerja guru itu sendiri. Kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dicapai oleh seseorang atau suatu organisasi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batas-batas yang telah ditetapkan sebagai tujuan. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai kemampuan kerja yang dilihat dari tingkat pencapaian dan penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab, apakah sudah selesai dengan syarat-syarat yang telah ditetapkan suatu bidang pekerjaan.

Kenyataaan yang ditemui dari observasi awal guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau (MAN 2

Tapin) di Kabupaten Tapin ketika semester baru dimulai, kepala madrasah mengkoordinasi tugas mengajar dan tugas tambahan lainnya untuk guru dan staf lainnya, serta adanya rapat dan pengawasan dari kepala madrasah dalam pelaksanaan tugas-tugas tersebut, hal ini berdampak pada kinerja guru baik dalam ketepatan waktu melaksanakan tugas maupun ketaatan guru terhadap peraturan madrasah. Tetapi seiring berjalannya waktu pengawasan kepala madrasah mulai melonggar, ada beberapa orang guru yang mulai menunjukkan penurunan kesadaran untuk bersikap disiplin terhadap peraturan yang diterapkan oleh madrasah, ini biasanya terjadi ketika memasuki pertengahan semester sampai semester tersebut berakhir. Jika ini dibiarkan berlanjut tanpa adanya teguran, peringatan atau sangsi yang tegas baik secara langsung atau tidak langsung, maka akan mempengaruhi kinerja guru tersebut dalam proses belajar mengajar.

Menurut Timpe (1993), kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin yang merupakan salah satu motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawai. Gaya kepemimpinan akan menentukan aktivitas para pegawai dan apabila gaya kepemimpinan tersebut berhasil diterapkan dengan baik, maka merupakan motivator bagi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik sehingga dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. Pada akhirnya pegawai dapat bekerja dengan baik dan tenang sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan dan dilihat melalui hasil kinerja yang diberikan pegawai.

Kepemimpinan yang tepat akan membuat pegawai semakin termotivasi dan meningkatkan kinerjanya. Pengertian kinerja (performance) menurut Moeheriono (2012) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program

kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Kemampuan memimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai akan mempengaruhi kinerja. Lodge dan Derek (1993) menyebutkan, perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai. Efektifitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses Motivasi Kerja yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya. Pimpinan dikatakan tidak berhasil, apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan pegawai pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja. Menurut Husen Umar (1999), kinerja pegawai dapat dilihat dari dua sisi, yaitu internal, (melalui penelaahan motivasi kerja dari pegawai itu sendiri) dan eksternal (ditelaah dari lingkungan kerja pegawai).

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan dengan cara tanya jawab singkat terhadap 10 orang guru pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau diketahui bahwa 6 orang guru menyatakan kepala madrasah kurang tegas dalam mengambil keputusan dan tindakan khususnya dalam memberikan sanksi bagi guru yang menyalahi aturan, sebanyak 7 orang guru menyatakan sering kurang disiplin seperti datang terlambat dan sering terlambat mengajar, keluar jam kantor saat jam kerja tanpa ijin, atau istirahat sebelum waktu yang

ditentukan, dan sebanyak 9 orang guru menyatakan kurang mendapatkan motivasi dari pimpinan, seperti kurangnya pelatihan yang diberikan kepada para guru, bonus kerja yang sering terlambat diberikan khususnya kepada guru honorer dan kurangnya apresiasi sekolah pada guru yang berprestasi.

Berdasarkan fenomena permasalahan dalam penelitian ini, yaitu

1. Apakah kepemimpinan Kepala Madrasah, motivasi kerja, dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau?
2. Apakah kepemimpinan Kepala Madrasah, motivasi kerja, dan kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau?
3. Variabel manakah dari kepemimpinan Kepala Madrasah, motivasi kerja, dan kedisiplinan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau secara dominan?

### **Kepemimpinan**

Pemimpin adalah inti dari manajemen. Ini berarti bahwa manajemen akan tercapai tujuannya jika ada pemimpin. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama (Anogara, 2013:23). Robbins (2010:287) "Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan

menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.” Teori-teori kepemimpinan menurut Thoha (2013:32-33), yaitu

1. Teori sifat, teori ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangai atau ciri-ciri yang dimiliki pemimpin itu. Atas dasar pemikiran tersebut timbul anggapan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil, sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Dan kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.
2. Teori Perilaku, dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Perilaku seorang pemimpin yang cenderung mementingkan bawahan memiliki ciri ramah tamah, mau berkonsultasi, mendukung, membela, mendengarkan, menerima usul dan memikirkan kesejahteraan bawahan serta memperlakukannya setingkat dirinya. Di samping itu terdapat pula kecenderungan perilaku pemimpin yang lebih mementingkan tugas organisasi. Berorientasi kepada bawahan dan produksi perilaku pemimpin yang berorientasi kepada bawahan ditandai oleh penekanan pada hubungan atasan-bawahan, perhatian pribadi pemimpin pada pemuasan kebutuhan bawahan serta menerima perbedaan kepribadian, kemampuan dan perilaku bawahan. Sedangkan perilaku pemimpin yang berorientasi pada produksi memiliki kecenderungan penekanan pada segi teknis pekerjaan, pengutamaan penyelenggaraan dan penyelesaian tugas serta pencapaian tujuan.
3. Teori kelompok, teori ini beranggapan bahwa, supaya kelompok bisa mencapai tujuannya, maka harus terdapat suatu pertukaran yang positif di antara pemimpin dan pengikut-pengikutnya. Teori kelompok ini dasar perkembangannya pada psikologi sosial (Thoha, 2013:34).
4. Teori situasional, teori ini menyatakan bahwa beberapa variabel situasional mempunyai pengaruh terhadap peranan kepemimpinan, kecakapan, dan pelakunya termasuk pelaksanaan kerja dan kinerja guru para pengikutnya. Beberapa variabel situasional diidentifikasi, tetapi tidak semua ditarik oleh situasional ini (Thoha, 2013:36).
5. Teori jalan tujuan (Path-Goal theory), secara pokok, teori path-goal digunakan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kinerja guru, dan pelaksanaan kerja bawahan. Ada dua faktor situasional yang telah diidentifikasi yaitu sifat personal para bawahan, dan tekanan lingkungan dengan tuntutan-tuntutan yang dihadapi oleh para bawahan. Untuk situasi pertama teori path-goal memberikan penilaian bahwa perilaku pemimpin akan bias diterima oleh bawahan jika para bawahan melihat perilaku tersebut merupakan sumber yang segera bias memberikan kinerja guru, atau sebagai suatu instrumen bagi kinerja guru masa depan. Adapun faktor situasional kedua, path-goal, menyatakan bahwa perilaku pemimpin akan bias menjadi faktor motivasi terhadap para bawahan, yang diperlukan untuk mengefektifkan pelaksanaan kerja (Thoha, 2013:39).

## Konsep Motivasi Kerja

Handoko (2014:252) Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2013:146) 1) Meningkatkan Moral dan kinerja guru atau kerja pegawai. 2) Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai. 3) Mempertahankan kestabilan pegawai Instansi pemerintahan. 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai. 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai. 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai. 8) Meningkatkan kesejahteraan pegawai. 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas- tugasnya. 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Abraham Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu Kebutuhan Fisik terdiri dari kebutuhan akan perumahan, makanan, minuman, dan kesehatan. Kebutuhan rasa aman dalam dunia kerja, pegawai menginginkan adanya jaminan sosial tenaga kerja, pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan kepastian dalam status. Kebutuhan sosial, kebutuhan ini berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain, dan mencintai orang lain. Kebutuhan pengakuan, kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain. Sedangkan kebutuhan untuk aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.

Teori X dan Y dari Mc. Gregor, Teori X merumuskan asumsi-asumsi rata-rata pegawai malas dan tidak suka bekerja. Umumnya pegawai tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindari

tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain. Pegawai lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi. Sedangkan Teori Y positif memiliki asumsi-asumsi rata-rata pegawai rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja, sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak pegawai tidak betah dan merasa kesal tidak bekerja. Lazimnya pegawai dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal.

Pegawai selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu. Organisasi seharusnya memungkinkan pegawai mewujudkan potensinya sendiri dengan memberikan sumbangan pada tercapainya sasaran Instansi pemerintahan.

## Pengertian Disiplin Kerja

Manusia yang sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Berkaitan dengan disiplin itu sendiri para ahli memiliki bermacam-macam pemaknaan seperti yang diungkapkan oleh Martoyo (2010:151) disiplin itu berasal dari bahasa Latin dari kata “discipline” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Sinungan (2010:135) dijabarkan bahwasanya disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga

berarti latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak atau ketertiban dan efisiensi; kepatuhan atau ketaatan terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.

Faktor-faktor yang dimaksud menurut Arisandy (2012:28) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yang mencakup tujuan dan kemampuan, yakni pekerjaan yang dibebankan pada seorang pegawai harus sesuai dengan kemampuannya supaya pegawai dapat bekerja dengan sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugasnya. Teladan pimpinan yakni teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

Balas jasa yakni untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik, maka Instansi harus memberikan balas jasa yang memang sesuai dengan haknya.

Keadilan yakni penyamarataan perlakuan terhadap bawahan karena pada dasarnya setiap manusia menganggap dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan orang lain. Pengawasan melekat, yakni memberikan pengawasan langsung kepada para bawahan, sehingga dengan demikian para pegawai akan merasa mendapat perhatian, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. Sanksi hukuman yaitu, pemberian sanksi terhadap para pegawai yang terbukti telah melanggar peraturan yang berlaku.

### **Pengertian Kinerja**

Definisi kinerja karyawan menurut Bernandin dan Russell

(2013:135) yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management*, adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Menurut Wibowo (2007:7) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kinerja guru, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Rivai (2014:48), Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relatif standar kinerjanya (Dessler, 2010:322). Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik.

### **Hipotesis Penelitian**

1. Ada pengaruh secara simultan antara kepemimpinan Kepala Madrasah, motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau.
2. Ada pengaruh secara parsial antara kepemimpinan Kepala Madrasah, motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau.

3. Variabel kepemimpinan Kepala Madrasah merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian korelasi, yaitu untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang ditimbulkan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pokok dalam pengumpulan data dan informasi dari responden yang merupakan bagian dari data primer.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau pada tahun 2020 sebanyak 40 orang yang terdiri dari 15 orang guru ASN dan 25 orang guru honorer. Metode penarikan sampel menggunakan teknik teknik total sampling yaitu metode penarikan dari sebuah populasi secara keseluruhan, dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang, yaitu

sebanyak 40 guru pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Adapun sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan Riset Lapangan, Kuesioner, dan Riset Kepustakaan.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai sig. seluruh item pernyataan  $<0,05$  atau nilai Pearson Correlation  $>0,300$  sehingga dapat dinyatakan pernyataan valid.

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai sig. seluruh item pernyataan  $<0,05$  atau nilai Pearson Correlation  $>0,300$  sehingga dapat dinyatakan pernyataan valid.

Tabel 1  
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah ( $X_1$ )

No.	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Ket
1	0,475	0.000	Valid
2	0,518	0.000	Valid
3	0,713	0.000	Valid
4	0,756	0.000	Valid
5	0,770	0.000	Valid
6	0,712	0.000	Valid
7	0,767	0.000	Valid

Sumber: Data primer

Tabel 2  
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

No.	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Ket
1	0,751	0.000	Valid
2	0,813	0.000	Valid

Sumber: Data primer

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan Guru (X3)**

No.	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Ket
1	0,370	0.000	Valid
2	0,482	0.000	Valid
3	0,824	0.000	Valid
4	0,792	0.000	Valid

Sumber: Data primer

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)**

No.	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Ket
1	0,521	0.000	Valid
2	0,532	0.000	Valid
3	0,764	0.000	Valid
4	0,766	0.000	Valid
5	0,770	0.000	Valid

Sumber: Data primer

**Tabel 5**  
**Uji Reliabilitas Penelitian**

Variabel.	Cronbach's Alpha	N of Items	Ket
Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1)	0.807	7	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.737	2	Reliabel
Kedisiplinan Guru (X3)	0.753	4	Reliabel
Kinerja guru (Y)	0.709	5	Reliabel

Sumber: Data primer

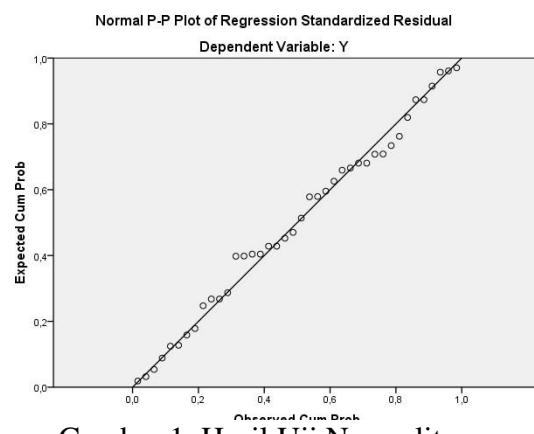
Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai sig. seluruh item pernyataan  $<0,05$  atau nilai Pearson Correlation  $>0,300$  sehingga dapat dinyatakan pernyataan valid.

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai sig. seluruh item pernyataan  $<0,05$  atau nilai Pearson Correlation  $>0,300$  sehingga dapat dinyatakan pernyataan valid.

Tabel 5, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan reliable tinggi dengan nilai Cronbach's Alpha  $>$  konstanta (0,600).

#### **Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 1, analisis kurva di atas, dapat dilihat bahwa grafik tersebut tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

#### **Uji Multikoloniaritas**

Berdasarkan tabel 6, nilai tolerance mempunyai nilai tidak lebih dari 10% dan nilai VIF tidak lebih dari 10 yang berarti tidak terjadi Multikoliniaritas antar variabel bebas tersebut.

Tabel 6  
Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	,168	5,952
X2	,564	1,773
X3	,162	6,184

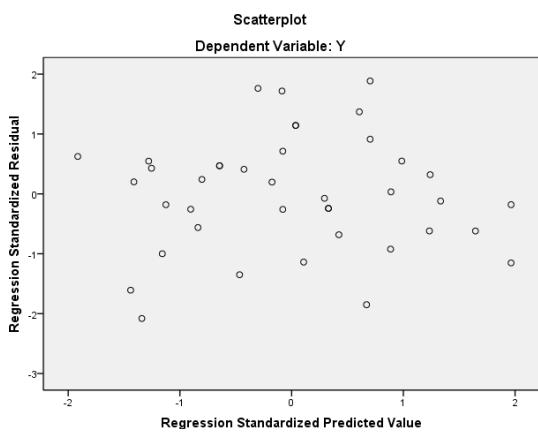
a. Dependent Variable: Y

Tabel 7  
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,002	,583		-1,718	,094
X1	,453	,058	,631	7,774	,000
X2	,157	,127	,055	1,233	,226
X3	,469	,117	,332	4,020	,000

a. Dependent Variable: Y

### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2, grafik scatterplot di atas tampak bahwa sebaran data membentuk pola yang jelas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada model regresi terjadi Heteroskedastisitas.

### Analisis regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 7 persamaan regresi linear berganda adalah

$$Y = -1,002 + 0,453(X1) + 0,157(X2) + 0,469(X3) + e$$

1. Konstanta sebesar -1,002 artinya jika variabel a nilainya 0,000 maka Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau turun sebesar -1,002. Nilai konstanta negatif artinya menunjukkan nilai negatif variabel independen (bebas) yaitu Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kedisiplinan guru (X3) konstan.
2. Koefesien regresi variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1) sebesar 0,453 artinya jika Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau akan mengalami kenaikan sebesar 0,453. Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah

- (X1) dengan Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau (Y).
3. Koefesien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,157 artinya jika Motivasi Kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau akan mengalami kenaikan sebesar 0,157. Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau (Y).
4. Koefesien regresi variabel Kedisiplinan guru (X3) sebesar 0,469 artinya jika Kedisiplinan guru (X3) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau akan mengalami kenaikan sebesar 0,469. Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Kedisiplinan guru (X3) dengan Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau (Y).

### Pengujian Hipotesis

Hasil analisa Tabel 8 menunjukkan bahwa  $F_{hitung} = (289,527) > F_{tabel} (3,252)$  dan ( $Sig.=0,000 < 0,05$ ),  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, ini berarti bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Guru berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah

Negeri 2 Tapin di Rantau ( $Sig.=0,000 < 0,05$ ). Hipotesis “Ada pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Guru terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau” diterima.

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan antara lain: guru, siswa, lingkungan pendidikan, manajemen sekolah, dan kurikulum.

Dari beberapa faktor tersebut, guru merupakan faktor penting yang tidak dapat dipisahkan pada sistem pembelajaran. Guru merupakan aset penting dan berharga terutama di sekolah. Apabila dikelola dengan baik, maka kinerja guru juga akan baik. Kinerja guru yang diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan.

Guru merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam menentukan kualitas peserta didiknya. Dalam Undang undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 disebutkan guru adalah pendidik professional 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.

Tabel 8  
Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	919,010	3	306,337	289,527	,000 <sup>a</sup>
Residual	38,090	36	1,058		
Total	957,100	39			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Guru yang profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas pendidikan. Layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu. Untuk menjadi guru yang professional harus memiliki beberapa kompetensi. Dalam Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 Bab IV pasal 10 ayat 1 menjelaskan kompetensi yang harus dimiliki seorang guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Semua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya agar mempunyai kinerja yang baik.

Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi pembelajarannya. Kinerja guru diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya dan saling berkaitan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Disiplin berkaitan dengan aturan atau tata tertib. Sehingga guru

yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang mentaati semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan yang telah direncanakan. Disiplin tinggi akan mampu membangun kinerja profesional, karena pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kedisiplinan bagi guru merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya itu, maka seorang guru haruslah memiliki motivasi kerja yang tinggi. Menurut Mangkunegara (2011) Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

Tabel 9  
Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	-1,002	,583	-1,718	,094
	X1	,453	,058	7,774	,000
	X2	,157	,127	,055	,226
	X3	,469	,117	,332	4,020

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 9, nilai prob. T-tabel dan (Sig.) dari variabel bebas Kepemimpinan Kepala Madrasah sebesar ttabel (1,687) < thitung(7,774) atau nilai prob. thitung (Sig.) dari variabel bebas sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau, sehingga hipotesis 2 “Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru” diterima.

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.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau. Nilai prob. T-tabel dan (Sig.) dari variabel bebas Motivasi Kerja sebesar t tabel (1,687) > t hitung(1,233) atau nilai prob. T hitung (Sig.) dari variabel bebas sebesar  $0,226 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau, sehingga hipotesis 2 “Variabel

Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru” ditolak.

Hariandja dan Hardiwati (2002) mengartikan motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi kerja merupakan faktor penggerak bagi seseorang untuk bersemangat dalam bekerja apakah itu motivasi dari dalam maupun motivasi dari luar. Pemberian motivasi pada guru dapat dilakukan dengan cara memberikan daya penggerak yang menciptakan kegairahan agar mau bekerja sama sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan yang ada pada diri seorang guru agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh kedisiplinan guru terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau. Nilai prob. T tabel dan (Sig.) dari variabel bebas Kedisiplinan guru sebesar t-tabel (1,687) < thitung(4,020) atau nilai (Sig.) dari variabel bebas sebesar  $0,010 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan Kedisiplinan guru terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau, sehingga hipotesis 2 “Variabel Kedisiplinan Guru (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru” diterima. Disiplin merupakan hal yang penting bagi setiap organisasi. Dimana para guru harus tunduk terhadap peraturan yang telah ditetapkan dengan rasa kesetiaan dan ketiaatan guru pada norma dan instruksi yang berlaku dalam organisasi. Dengan demikian hendaknya tingkat disiplin kerja merupakan perhatian yang khusus dalam mencapai kinerja yang tinggi.

Dalam mencapai tujuan, rumusan organisasi bukan hanya mempertimbangkan sasaran organisasi melainkan mempertahankan diri dan mengejar sasaran. Tujuan organisasi akan dapat tercapai apabila disiplin sudah tertanam pada diri seorang guru, sehingga akan berdampak terhadap kinerjanya.

Untuk melihat koefesien determinasi (R Square atau R<sup>2</sup>) akan diketahui besarnya derajat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun hasil koefesien determinasi (R Square atau R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada Tabel 10.

Berdasarkan Tabel 10, nilai koefesien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,960. nilai R Square 0,960 ini diperoleh berdasarkan pengkuadratan nilai koefesien korelasi atau "R" yaitu  $0,980 \times 0,980 = 0,960$ . besarnya angka koefesien determinasi adalah 0,960 atau sama dengan 96% angka tersebut mengandung arti bahwa kinerja guru dapat diprediksi oleh variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kedisiplinan Guru (X3) sebesar 4%, sedangkan sisanya (100%-96%=4%) dipengaruhi oleh variabel yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembuktian variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen kinerja guru dapat dibuktikan dengan membandingkan nilai loading factor atau nilai thitung dari variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kedisiplinan Guru (X3) yaitu dengan melihat Tabel 5.13, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dengan nilai loading

factor (dilihat pada nilai beta) sebesar 0,631 dan nilai thitung sebesar 7,774 memiliki nilai paling besar dibandingkan dengan Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kedisiplinan Guru (X3). Dengan demikian variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah adalah berpengaruh dominan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis 3 "Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh dominan terhadap kinerja guru" diterima.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan disekolah tidak hanya peran kepala sekolah tetapi juga peran seorang guru yang berkualitas juga sangat berpengaruh. Guru memiliki tugas sebagai pengajar, selain itu guru juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Untuk itu guru harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional yang bekerja dengan kinerja yang tinggi.

Kinerja guru akan optimal, bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepala sekolah maupun sarana prasarana kerja yang memadai. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan tercipta apabila kepala sekolah memiliki sifat, perilaku dan keterampilan yang baik untuk memimpin sebuah organisasi sekolah. dalam perannya sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu mempengaruhi semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan terutama guru, dan akhirnya mencapai tujuan dan kualitas sekolah.

Tabel 10  
Uji Koefesien Beta  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,980 <sup>a</sup>	,960	,957	1,029	2,363

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Demi menunjang aktivitas guru honorer dalam bekerja, Kepala Sekolah sebaiknya selalu memperhatikan, mengawasi pekerjaan guru honorer agar tanggung jawab seorang pemimpin itu terlihat, kemudian kepala sekolah memberikan pelatihan, evaluasi setiap selesai pembelajaran terakhir kepada guru honorer untuk mengetahui hasil yang telah dicapai serta memberikan pelayanan intensif terhadap guru honorer dalam hal membangun hubungan baik, karena apa yang kepala sekolah berikan terhadap guru honorer maka itu yang dikerjakan, tanpa arahan dari kepala sekolah maka guru honorer pun tidak dapat bekerja dengan baik, jadi saling terkait antara kepala sekolah dengan guru honorer.

Dalam proses pembelajaran pendidik dalam hal ini guru honorer, sebaiknya sebelum pertama kali memulai pembelajaran guru honorer harus memiliki RPP masing-masing sebagai acuan pembelajaran di kelas serta dijelaskan pula tujuan yang hendak dicapai dalam pembelajaran berlangsung agar tercipta pembelajaran yang kondusif, efektif dan efisien dengan tujuan yang diharapkan agar peserta didik menerima materi pembelajaran dengan menyenangkan, guru honorer pun juga harus memahami karakter peserta didik sehingga metode pembelajarannya dapat disesuaikan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Guru terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau, dapat disimpulkan

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan kedisiplinan guru berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja guru

Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau.

2. Kepemimpinan Kepala Madrasah dan kedisiplinan guru berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau.
3. Sedangkan Motivasi Kerja Tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau.
4. Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh signifikan secara dominan terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Tapin di Rantau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah dan Cepi Trianta. (2010). *Visionery Leadership*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Akdon. (2011). *Strategi Managemen for educational management*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnawi , Sahlan. (2006). *Hubungan dan Pengaruh Keterlibatan Pelaksanaan Tugas dengan Disiplin Terhadap Peraturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja atau K3*. Jurnal Phronesis. Volume 4, Nomor 7.
- Atmodiwigirio, Soebagio. (2005). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardanizya Jaya.
- Barmawi, Moh Arifin. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-nuzz media.
- Buckley, Jack, et al. (2004). *The Effects of School Facility Quality on Teacher Retention in Urban School Districts*. Washington D. C.

- Darmadi, Hamid. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Daryanto, HM. (2008). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2012). *Manajemen Kepemimpinan. Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fatah A. Yasin. (2008). *Dimensi-dimensi Pendidikan Islam*. Malang: UIN Malang Press.
- H. Jerry Makawimbang. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Hasbullah. (2005). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasbullah. (2008). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hutape, Parulian, dan Nurianna Thoha. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hikmat. (2011). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Isjoni. (2006). *Pendidikan Sebagai Investasi Masa Depan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan. Apakah kepemimpinan Abnormal itu*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- M. Daryanto. (2011). *Kepala sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Manullang. (1991). *Pengembangan motivasi berprestasi*. Pusat Produktivitas Nasional. Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia. Jakarta.
- Martinis Yamin dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada press.
- Martoyo, Susilo. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Masagung. Prawirosentono dan Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Muhibbin, Ali. dan Abdurrahman, Maman. (2007). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nugroho, B.A. (2005). *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Ridwan. (2003). *Skala penukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veitzhal dan Murni, Sylviana. (2009). *Educational Management*. Jakarta: Raja Gravindo Persada.
- Saefullah. (2012). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sardiman, A.M. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Slamet, Achmad. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: UNNES PRESS.
- Sudjana, Nana. (2002). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru.

Sudjana. (2002). *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Bandung: Tarsito.

Supriadi, Dedi. (1999). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.

Wahab. Abdul Azizs. (2008). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta.