
Profil Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Swasta

Sri Novita Sudarmo¹, Herson Anwar²

¹Mahasiswa Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Sultan Amai Gorontalo, ²Prodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Sultan Amai Gorontalo
e-mail: ¹novita.sudarmo@gmail.com, ²herson.anwar@iaingorontalo.ac.id

Abstrak

Kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja dan kinerja guru merupakan variabel utama dalam mendukung keberhasilan pendidikan di madrasah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan profil kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Swasta yaitu Madrasah Aliyah Alkhairaat Kota Gorontalo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Subjek penelitian ini berjumlah 35 responden dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif melalui penyajian data dalam bentuk tabel dan grafik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki pribadi yang kharismatik, memiliki visi dan melakukan tindakan mendahulukan kepentingan bersama, memiliki kemampuan mempengaruhi nilai dan moral, kemampuan memotivasi, mengasah kreativitas para guru, serta menghargai dan memperhatikan para guru dengan baik. Guru memiliki motivasi kerja dengan sangat baik seperti bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan, bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga berprestasi tinggi tanpa mengharapkan penghargaan, dapat mengatasi kesulitan dalam pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang diminta, bekerja keras agar dapat memperoleh hasil yang maksimal. Selain itu, guru telah memiliki kinerja yang baik dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan melakukan penilaian dalam pembelajaran. Hal ini menunjukkan semakin baik kepemimpinan kepala madrasah, maka diindikasikan berpengaruh terhadap semakin meningkatnya motivasi dan kinerja guru madrasah, demikian pula sebaliknya. Dengan demikian motivasi dan kinerja guru memiliki keterkaitan erat dengan kepemimpinan kepala madrasah.

Kata kunci: kepemimpinan, kinerja guru, motivasi kerja, Madrasah Aliyah Swasta

Pendahuluan

Kepemimpinan menjadi inti dalam kegiatan manajemen di lembaga pendidikan. Kemampuan dalam memimpin lembaga pendidikan dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya memiliki sifat-sifat pemimpin, visi dan misi yang baik ke depan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan intelektual, kejujuran, rasa tanggungjawab yang besar terhadap lembaga yang dipimpinnya. Dengan demikian, dalam lembaga pendidikan perlu adanya kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan dan membina perilaku organisasi dan administrasi¹, termasuk pada lembaga pendidikan di madrasah.

Kepala madrasah sebagai seorang pendidik, administrator, pemimpin, dan supervisor, diharapkan dengan sendirinya dapat menjanjikan masa depan madrasah yang dipimpinnya.² Kepala madrasah sebagai pimpinan lembaga pendidikan harus dapat

¹ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2012), h. 1.

² Marno & Triyo Supriyanto, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Rafika Aditama, 2013), h. 32

mengenal situasi dan kondisi lembaga pendidikan, dimana dia diangkat atau ditunjuk sebagai pimpinan. Di sisi lain, kepala madrasah dapat dipandang sebagai pejabat formal, manajer, pemimpin, tenaga pendidik dan sebagai pelayan masyarakat madrasah. Betapa banyak variabel arti kandungan dalam kata memimpin memberikan indikasi betapa luas tugas dan peran kepala sekolah, sebagai seorang pemimpin yang bersifat kompleks dan unik, termasuk dalam mengupayakan peningkatan motivasi dan kinerja guru.

Kaitannya kepemimpinan kepala madrasah dengan peningkatan motivasi dan kinerja guru, dapat dilihat dari peran kepala madrasah melaksanakan fungsinya sebagai manajer dengan melakukan supervisi kelas, pembinaan dan memberikan saran-saran positif kepada guru demi meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Sementara urgensi peningkatan motivasi kerja dan kinerja guru tentu terkait erat dengan tugas pendidik yang diembannya. Dari sini dapat dipahami bahwa guru yang memiliki motivasi kerja dan kinerja tinggi akan dapat mengelola pembelajaran secara optimal dan akan sampai pada hasil maksimal begitu pula sebaliknya.

Motivasi kerja dan kinerja guru adalah dorongan kerja dan kemampuan seorang guru untuk melakukan tindakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Motivasi dan kinerja guru saling berkaitan dalam menimbulkan variasi hasil kinerja sebagai *output*. Guru yang memiliki motivasi akan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan berusaha agar setiap target yang ditetapkan dapat tercapai. Guru dengan motivasi memadai selanjutnya akan menampilkan kinerja memadai sebagai bentuk tanggung jawab dalam bekerja.³

Banyak kajian telah dilakukan untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam proses pembelajaran. Beberapa penelitian telah menemukan bahwa, kinerja guru sangat bervariasi dalam mempengaruhi pengembangan berbagai perilaku dan keberhasilan peserta didik (Ruzek, et.al, 2014,⁴ Gershenson, 2016⁵). Blazar & Kraft (2016) mengungkapkan teori-teori pembelajaran telah lama menekankan peran penting guru dalam mendukung perkembangan peserta didik.⁶ Demikian halnya temuan Dinama, et.al (2016) mengungkapkan bahwa guru sebagai pilar dalam pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif, perlu memiliki pengetahuan mendalam tentang konten dan pedagogik serta memiliki keterampilan penilaian yang memadai.⁷

Tinggi rendahnya kinerja guru tidak hanya tergantung pada faktor eksternal guru, melainkan juga tergantung pada faktor internal guru. Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya.

³ Nawangsih, Sri Kandariyah,, & Fitria Linayaningsih. Hubungan Antara Motivasi Dan Kinerja Guru Di SMA 'X'. (*Jurnal Dinamika Sosial Budaya* 17, No. 1, 2015), h. 117-121.

⁴Ruzek, E. A., Domina, T., Conley, A. M., Duncan, G. J., & Karabenick, S. A., *Using value-added models to measure teacher effects on students' motivation and achievement*, (*The Journal of Early Adolescence*, 35, 2016), p. 1-31.

⁵Gershenson, Seth, *Linking teacher quality, student attendance, and student achievement*, (*Education Finance and Policy*, 11, 2016), p. 125-149.

⁶Blazar, David., & Kraft, Matthew A., *Teacher and teaching effects on students' attitudes and behaviors*, (*Educational Evaluation and Policy Analysis*, Vol. 39, No. 1, 2016), p. 146-170.

⁷Dinama, Baamphatla, et.al., *Students Academic Performance in Religious Education: A Case of Selected Schools in Botswana*, (*International Journal of Learning, Teaching and Educational Research* Vol. 15, No. 12, 2016), p. 67-83.

Potensi yang dimiliki guru seringkali perlu diimbangi oleh motivasi sebagai faktor internal yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat di luar pribadi guru. Motivasi akan timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan kepala madrasah, serta komunikasi yang lancar antara guru dan kepala sekolah dan guru dengan guru, akan dapat meningkatkan kinerja. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru diantaranya kepemimpinan kepala madrasah. Dengan demikian penting untuk mengetahui profil kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja dan kinerja guru, termasuk di Madrasah Aliyah Alkhairaat Kota Gorontalo, sebagai evaluasi bagi kepala madrasah agar mampu mengambil langkah-langkah tepat dalam upaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru melalui kepemimpinannya.

Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menggerakkan dan jika perlu memaksa orang lain agar bersedia menerima pengaruh dan berbuat sesuatu untuk membentuk proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.⁸

Tipe kepemimpinan didasarkan pada teori kepemimpinan yang mendasarinya. Salah satunya teori kepemimpinan kontingensi. Teori ini dikembangkan oleh Fiedler dan Chemers, berdasarkan hasil penelitiannya pada tahun 1950, disimpulkan bahwa seseorang menjadi pemimpin bukan saja karena faktor kepribadian yang dimiliki, tetapi juga berbagai faktor situasi dan saling berhubungan antara situasi dengan kepemimpinan. Keberhasilan pemimpin bergantung kepada diri pemimpin maupun kepada keadaan organisasi. Menurut Fiedler, tidak ada gaya kepemimpinan yang cocok untuk semua situasi dan ada tiga faktor yang perlu dipertimbangkan, yaitu hubungan antara pemimpin dan bawahan, struktur tugas serta kekuasaan yang berasal dari organisasi.⁹

Purwanto mengemukakan terdapat 5 indikator yang perlu ada pada diri seorang pemimpin yaitu: 1) *atribut charisma* (kharismatik, memiliki visi, dan melakukan tindakan mendahulukan kepentingan bersama); 2) *idealized influence* (kemampuan mempengaruhi disertai penekanan nilai dan moral; 3) *inspirational motivation* (kemampuan memotivasi dan menginspirasi; 4) *intellectual stimulation* (kemampuan mengasah kreatifitas bawahan; 5) *individualized consideration* (kemampuan menghargai dan memperhatikan).¹⁰ Kelima indikator tersebut dideskripsikan sebagai berikut.

Atribut charisma

Dimensi yang pertama ini digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati dan sekaligus mempercayainya. Pemimpin yang memiliki kharisma memperlihatkan visi, kemampuan keahliannya serta tindakan yang lebih mendahulukan kepentingan organisasi dan kepentingan orang lain daripada kepentingan pribadi.¹¹

⁸Marno & Triyo Supriyanto, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam.*, h. 29-30.

⁹Muwahid Shulhan, *Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Sukses Offset, 2013), h. 126.

¹⁰Purwanto, Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan.* (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 29.

¹¹Robbins & Judge. *Perilaku Organisasi.* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 91

Idealized influence

Dimensi ini menunjukkan pemimpin yang memiliki keyakinan diri yang kuat, selalu hadir di saat-saat sulit, memegang teguh nilai-nilai moral, menumbuhkan kebanggaan pada pengikutnya, yang bervisi jelas, dan langkah-langkahnya selalu mempunyai tujuan yang pasti, dan agar bawahan mau mengikutinya secara suka rela, ia menempatkan dirinya sebagai tauladan bagi para pengikutnya tersebut. Pemimpin berusaha mempengaruhi bawahan dengan komunikasi langsung dengan menekankan pentingnya nilai-nilai, komitmen dan keyakinan, serta memiliki tekad untuk mencapai tujuan dengan tetap mempertimbangkan akibat-akibat moral dan etik dari setiap keputusan yang dibuat

Inspirational motivation

Dimensi ini, menggambarkan pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme. Pemimpin dalam hal ini akan mengajak bawahan untuk memandang ancaman dan masalah sebagai kesempatan belajar dan berprestasi. Oleh karenanya, pemimpin menciptakan budaya untuk berani salah, karena kesalahan itu adalah awal dari pengalaman belajar segala sesuatu.

Intellectual stimulation

Dimensi ini menunjukkan pemimpin harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

Individualized consideration

Dimensi ini menggambarkan seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karir. Pemimpin dalam hal ini selalu mengidentifikasi kebutuhan para bawahannya, berusaha sekuat tenaga mengenali kemampuan bawahan, membangkitkan semangat belajar pada para bawahannya, memberi kesempatan belajar seluas-luasnya, selalu mendengar bawahannya dengan penuh perhatian.¹²

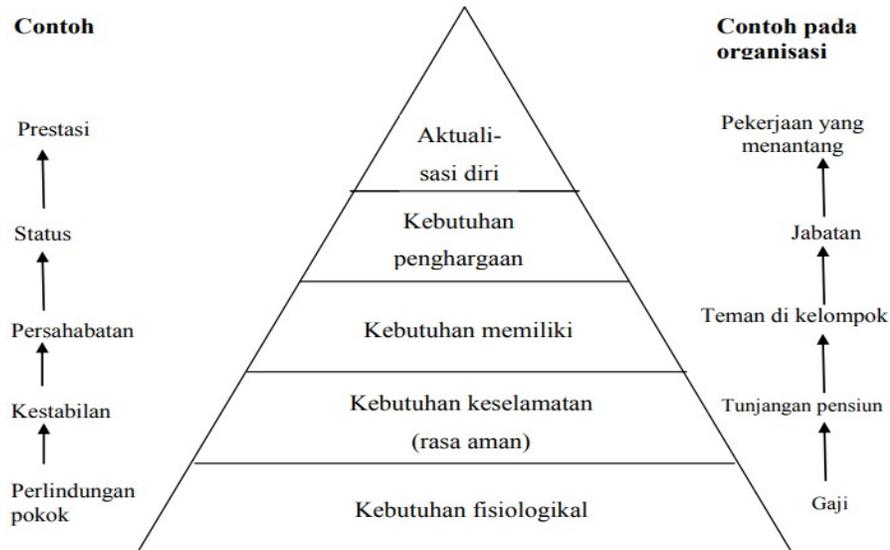
Berdasarkan uraian di atas, maka kepemimpinan kepala madrasah yang dimaksud dalam penelitian ini dinilai dari indikator di atas yang meliputi *attributed charisma* (kharisma yang disertai visi, keahlian dan tindakan mendahulukan kepentingan bersama), *idealized influence* (kemampuan mempengaruhi disertai penekanan nilai dan moral), *inspirational motivation* (kemampuan memotivasi dan menginspirasi), *intellectual stimulation* (kemampuan mengasah kreatifitas bawahan), dan *individualized consideration* (kemampuan menghargai dan memperhatikan).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang baik berupa dorongan dari dalam diri sendiri maupun dari luar untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin demi mencapai tujuan-tujuan pribadi atau tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Teori hierarki kebutuhan Maslow memaparkan lima tingkatan

¹² Robbins & Judge. *Perilaku Organisasi*, h. 91

kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi yang mempengaruhi motivasi seseorang. Adapun urutannya seperti tampak pada gambar berikut.¹³



Gambar 1. Hierarki kebutuhan (Maslow, 1943)

Penjelasan lima tingkatan kebutuhan yang mempengaruhi motivasi seseorang tersebut adalah sebagai berikut.

1. Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan yang paling dasar atau rendah dari manusia. Kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu agar manusia dapat hidup secara normal. Contoh kebutuhan ini adalah kebutuhan sandang, pangan, papan, istirahat, rekreasi, dan hubungan seks.

2. Kebutuhan keselamatan (*safety needs*)

Kebutuhan akan keselamatan dan rasa aman merupakan tingkatan kedua dari kebutuhan yang diinginkan manusia setelah terpenuhinya kebutuhan fisiologikal. Contoh kebutuhan ini antara lain keamanan harta, mendapat keadilan, menabung, mendapat tunjangan pensiun, dan asuransi. Contoh pada organisasi Pekerjaan yang menantang Jabatan Teman di kelompok Tunjangan pensiun Gaji Contoh Umum Perlindungan pokok Kestabilan Persahabatan Status Prestasi Kebutuhan fisiologikal Kebutuhan keselamatan (rasa aman) Kebutuhan memiliki Kebutuhan penghargaan Aktualisasi diri

3. Kebutuhan berkelompok (*social needs*)

Kebutuhan yang akan muncul setelah terpenuhinya kebutuhan rasa aman terpenuhi yaitu kebutuhan untuk hidup berkelompok, bergaul, bermasyarakat, ingin mencintai dan dicintai, serta ingin memiliki dan dimiliki. Contoh kebutuhan ini adalah berkeluarga, bersahabat, bergaul, berorganisasi.¹⁴

¹³ Usman, Husaini, *Manajemen: Teori, Praktik & Riset Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 255.

¹⁴ Usman, Husaini, *Manajemen: Teori, Praktik & Riset Pendidikan*., h. 256.

4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan penghargaan dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dari apa yang telah dilakukan atau dikaryakan oleh seseorang dengan kata lain ingin berprestasi. Contoh kebutuhan ini adalah ingin mendapatkan ucapan terima kasih, dihormati, dihargai, mendapat hadiah, menjadi pejabat.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*)

Kebutuhan kelima yang muncul setelah keempat kebutuhan di atas terpenuhi adalah kebutuhan aktualisasi diri atau realisasi diri atau pemenuhan kepuasan atau ingin berprestasi. Contoh kebutuhan ini antara lain, memiliki sesuatu bukan hanya fungsi tetapi juga gengsi, optimalisasi potensi diri secara kreatif dan inovatif, melakukan pekerjaan yang kreatif (menulis buku dan artikel).¹⁵

Teori hierarki kebutuhan Maslow ini memiliki kelebihan yaitu teori ini sangat berguna untuk menjelaskan mekanisme motivasi seseorang di dalam suatu organisasi. Sedangkan kelemahan dalam teori ini diantaranya (1) sukar membuktikan bahwa kebutuhan manusia itu mengikuti suatu hierarki, (2) terdapat kekuatan kebutuhan yang berbeda-beda pada setiap individu terutama pada tingkat kebutuhan yang lebih tinggi, (3) timbulnya kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi bukan semata-mata disebabkan telah terpenuhinya kebutuhan yang lebih rendah melainkan karena meningkatnya karier atau posisi seseorang, 4) kebutuhan-kebutuhan itu luwes sifatnya sehingga sulit menetapkan suatu ukuran yang memuaskan segala pihak.¹⁶

Berdasarkan paparan dari berbagai tingkatan kebutuhan yang mempengaruhi motivasi yang telah disebutkan di atas, peneliti memilih teori Maslow sebagai acuan dengan alasan di dalam teori Maslow kebutuhan-kebutuhan yang banyak mempengaruhi dalam motivasi seseorang lebih teridentifikasi secara jelas dan akan lebih mudah diterapkan pada riset-riset yang ada, teori ini juga lebih mudah dalam menjelaskan mekanisme motivasi seseorang dalam suatu organisasi, mekanisme terjadinya proses motivasi dalam diri seseorang dapat lebih jelas diidentifikasi dalam sebuah hasil riset, meskipun dalam kenyataannya hierarki atau tingkatan dalam teori Maslow masih banyak perbedaan pendapat tentang hal itu.

Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya.¹⁷ Istilah “kinerja” disini dimaksudkan sebagai terjemahan dari kata *performance* (Bahasa Inggris). Definisi itu bermakna kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu pula.¹⁸

¹⁵Rustam Hasyim, Hubungan Persepsi Guru PAI terhadap Pendidikan Agama Islam Berbasis ICT dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di-Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) di Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah AL-Jauhari: Jurnal Studi Islam Dan Interdisipliner*, 3(1), 2018.79-138. Usman, Husaini, *Manajemen: Teori, Praktik & Riset Pendidikan.*, h. 257.

¹⁶ Usman, Husaini, *Manajemen: Teori, Praktik & Riset Pendidikan.*, h. 269.

¹⁷Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), h.156.

¹⁸ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: RajaGrafindo, 2013), h 52-53

Guru yang dinilai kompeten secara profesional, apabila: (1) guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya, (2) guru tersebut mampu melaksanakan peranan-peranannya secara berhasil, (3) guru tersebut mampu bekerja dengan usaha mencapai tujuan pendidikan tujuan instruksional sekolah, (4) guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses mengajar dan belajar dalam kelas, (5) memiliki tanggung jawab terhadap profesi. Berkaitan dengan hal tersebut, Hamalik mengemukakan beberapa faktor yang dapat menimbulkan kinerja guru, yaitu berupa: a) motivasi untuk bekerja, b) tanggung jawab terhadap tugas, c) minat terhadap tugas, dan d) komitmen terhadap tugas, e) penghargaan atas tugas.¹⁹

Kinerja guru dalam melayani peserta didik dapat tergambarkan dalam rumusan *SERVICER* dengan deskripsi sebagai berikut.

1. *Smile and Simpathy*. Dalam melaksanakan tugas, guru secara sadar harus mempresentasikan wajah dengan penuh senyuman sebagai wujud simpati dan sambutan hangat terhadap peserta didik, sehingga siswa merasa betah untuk melakukan proses pembelajaran.
2. *Empathy and Enthusiasm*. Guru dalam melaksanakan tugas harus memiliki pribadi merasakan dan melayani hal-hal yang dirasakan dan dibutuhkan oleh peserta didik dalam proses pembelajaran, serta dalam hidupnya dengan penuh antusias berusaha sekuat tenaga untuk merealisasikan potensi yang dimiliki peserta didik dengan seoptimal mungkin.
3. *Respect and Recovery*. Guru dalam melaksanakan tugas harus memberi rasa hormat dan menghargai terhadap peserta didik dengan setulus hati sehingga menjadi kesan mendalam dan sekaligus merupakan daya pikat di hati peserta didik.
4. *Vision and Victory*. Dalam melaksanakan tugas, guru harus menunjukkan komitmen terhadap masa depan siswa yang lebih baik (visioner) dan memberikan keuntungan (victory) atau nilai tambah bagi kehidupannya secara unggul komperatif dan kompetitif.
5. *Intiative, Impresive dan Inovatif*. Guru dalam melaksanakan tugas harus mampu membangun prakarsa dengan penuh kesan positif di hati para peserta didik sehingga peserta didik merasa betah dan bebas untuk melahirkan berbagai gagasan yang cemerlang sebagai wujud adanya dorongan untuk melakukan inovasi secara berkelanjutan dalam proses pembelajaran.
6. *Care and Cooperative*. Guru dalam melaksanakan tugas harus mampu mengayomi sebagai wujud kepedulian kepada peserta didik serta berupaya membangun perilaku peserta didik sesuai dengan standar norma yang berlaku dalam lingkungannya.
7. *Empowering and Enjoying*. Guru dalam melaksanakan tugas harus mampu memberdayakan potensi peserta didik sesuai dengan kecerdasan, bakat dan minatnya sehingga para peserta didik merasa senang dengan penuh kesadaran, komitmen dan rasa tanggung jawab melaksanakan proses pembelajaran secara aktif, kreatif, efektif, inovatif dan menyenangkan.
8. *Result Oriented*. Guru dalam melaksanakan tugas harus ditujukan kepada pencapaian tujuan pembelajaran baik yang tertuang dalam kompetensi inti, kompetensi dasar, indikator belajar, kriteria ketuntasan minimal (KKM) maupun dalam Standar Kompetensi Lulusan (SKL).²⁰

¹⁹Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h.48.

²⁰Hanafiah, *Konsep Strategi Pembelajaran* (Bandung: Refika Aditama, 2012), h. 106-108.

Berkeaan dengan kriteria penilaian terhadap kinerja guru. Georgia *Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (a) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (b) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (c) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).²¹

Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu, kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/ kriteria kompetensi yangharus dimiliki setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kergiatan dalam proses perbelajaran yaitu bagaimana seseorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.

Metode

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif deskriptif, karena mengungkap gejala-gejala hasil pengamatan dikonversikan ke dalam angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik. Subjek penelitian ini adalah seluruh guru di Madrasah Aliyah Alkhairaat Kota Gorontalo yang berjumlah 35 guru. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan teknik observasi, kuesioner dan dokumentasi. Instrumen kuesioner yang mengukur kepemimpinan kepala madrasah dikembangkan berdasarkan 5 indikator yaitu: *atribut charisma; idealized influence, inspirational motivation, intelectual stimulation* dan *individualized consideration*. Kelima indikator tersebut dijabarkan menjadi 30 item pernyataan. Instrumen kuesioner yang mengukur motivasi kerja dikembangkan berdasarkan 5 indikator yaitu: *fisiological needs, safety needs, social needs, esteem needs* dan *self-actualization needs*. Kelima indikator tersebut juga dijabarkan menjadi 30 item pernyataan. Selanjutnya instrumen kuesioner yang mengukur kinerja guru dikembangkan berdasarkan 3 indikator yaitu: kinerja dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran. Ketiga indikator tersebut dijabarkan menjadi 35 item pernyataan. Kisi-kisi instrumen seperti yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1

Kisi-kisi instrumen kuesioner mengukur kepemimpinan kepala madrasah

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah
Kepemimpinan Kepala Madrasah	1. <i>Atribut Charisma</i>	1,2,3,4,5,6,7	7
	2. <i>Idealized Influence</i>	8,9,10,11,12,13	6
	3. <i>Inspirational Motivation</i>	14,15,16,17,18	5
	4. <i>Intelectual Stimulation</i>	19,20,21,22,23,24	6
	5. <i>Individualized Consideration</i>	25,26,27,28,29,30	6
Total item			30
Motivasi kerja	1. <i>Fisiological needs</i>	1,2,3,4,5,6	6
	2. <i>Safety needs</i>	7, 8,9,10,11,12	6
	3. <i>Social needs</i>	13,14,15,16,17,18	6
	4. <i>Esteem needs</i>	19,20,21,22,23,24	6
	5. <i>Self-actualization needs</i>	25,26,27,28,29,30	6

²¹Kemendiknas. *Penilaian Kinerja Guru*. (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan, 2012), h.22

		Total item	30
Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah
Kinerja guru	1. Perencanaan pembelajaran	1,2,3,4,5,6,7,8 9,10,11,12,13,14	14
	2. Pelaksanaan pembelajaran	15,16,17,18, 19,20,21,22,23 24, 25, 26,27,28	14
	3. Penilaian pembelajaran	29,30,31,32 33,34,35	7
		Total item	35

Ketiga instrumen di atas yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada penelitian ini menggunakan skala Likert yaitu skala 5 dengan dua bentuk pernyataan *favorable* (pernyataan positif) dan *unfavorable* (pernyataan negatif). Dengan skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator, yang kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak dalam menyusun item-item instrumen penelitian dengan penskoran sebagai berikut.

Tabel 2
Kriteria Skala dan Penskoran

Pernyataan Positif <i>Favorable</i>	Skor	Pernyataan Negatif <i>Unfavorable</i>	Skor
Selalu	5	Selalu	1
Sering	4	Sering	2
Kadang-Kadang	3	Kadang-Kadang	3
Jarang	2	Jarang	4
Tidak Pernah	1	Tidak Pernah	5

Teknik analisis data yang digunakan sebagai perwujudan gejala yang diamati dan dalam menganalisa data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif. Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai pemusatan (dalam hal nilai rata-rata, median, modus) dan nilai disperse (standard deviasi dan koefisien variansi) serta menginterpretasikannya.²²

Hasil Penelitian

Profil Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Alkhairaat

Kepemimpinan kepala madrasah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah skor yang diperoleh dari kuesioner yang menggambarkan tentang kemampuan kepala madrasah sebagai pribadi yang kharismatik, memiliki visi dan melakukan tindakan mendahulukan kepentingan bersama, memiliki kemampuan memengaruhi nilai dan moral, kemampuan memotivasi, mengasah kreativitas pada guru, serta menghargai dan memperhatikan para guru. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Aliyah Alkhairaat dinilai berdasarkan 5 indikator yaitu: *atribut charisma*; *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individualized consideration*. Kelima indikator tersebut dijabarkan menjadi 30 item pernyataan dalam kuesioner.

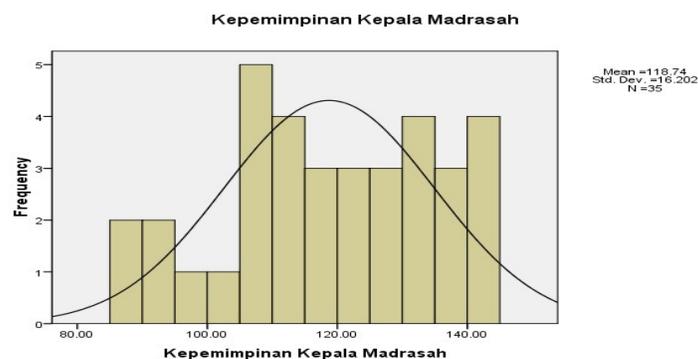
²²Herson, Anwar., & Lian G. Ota. *Statistika Pendidikan: Teori dan Aplikasi* (Gorontalo: Sultan Amai Press, 2014), h. 93.

Berdasarkan tabulasi data hasil penelitian yang diperoleh dari jawaban 35 respon pada 30 item pernyataan dalam kuesioner, maka diperoleh nilai 143 sebagai skor tertinggi dan nilai 89 skor terendah. Data jumlah skor angket tersebut, kemudian dianalisis secara statistik deskriptif sehingga diperoleh frekuensi dari masing-masing skor jawaban responden dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh hasil output statisti deskriptif sebagai berikut.

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan Kepala Madrasah

No.	Interval	F	%
1	134-143	7	20.00
2	125-133	7	20.00
3	116-124	6	17.14
4	107-115	7	20.00
5	98-106	3	8.57
6	89-97	5	14.29
Jumlah		35	100

Tabel 3 menunjukkan distribusi frekuensi jawaban dari 35 responden terhadap kuesioner yang diberikan untuk mengukur kepemimpinan kepala madrasah yaitu jumlah frekuensi jawaban responden tertinggi yaitu 7 terdapat pada kelas interval antara 107-115, interval antara 125-133 interval antara 134-143. Sementara frekuensi terendah yaitu 3 terdapat pada interval antara 98-106. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung memberi penilaian pada kategori jawaban selalu dan sering pada pernyataan dalam kuesioner. Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang distribusi frekuensi jawaban dari 35 responden terhadap kuesioner yang mengukur kepemimpinan kepala madrasah berdasarkan ouput statistik deskriptif dengan bantuan Program SPSS dapat dilihat melalui histogram berikut.



Gambar 1. Histogram Kepemimpinan Kepala Madrasah

Data tabel 3 di atas, selanjutnya perlu dikategorikan dengan aturan sebagai berikut: 1) Kategori sangat baik; 2) Kategori baik; 3) Kategori kurang baik; 4) Kategori tidak baik. Untuk menentukan Mean ideal (Mi) dan Standar Deviasi ideal (Sdi) diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$\text{Mean Ideal} = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (143+89)$$

$$= 116$$

Standar Deviasi Ideal = $\frac{1}{6}$ (skor maksimal - skor minimal)

$$= \frac{1}{6} (143 - 89)$$

$$= 9$$

Kategori Tidak Baik = $X < Mi - 1,5 SDi$

$$= X < 116 - (1,5*9)$$

$$= X < 102$$

Kategori Kurang Baik = $Mi > X \geq Mi - 1,5 SDi$

$$= 116 > X \geq 116 - (1,5*9)$$

$$= 116 > X \geq 102$$

Kategori Baik = $Mi + 1,5 SDi > X \geq Mi$

$$= 116 + (1,5*9) > X \geq 116$$

$$= 130 > X \geq 116$$

Kategori Sangat Baik = $X \geq Mi + 1,5 SDi$

$$= X \geq 116 + 14$$

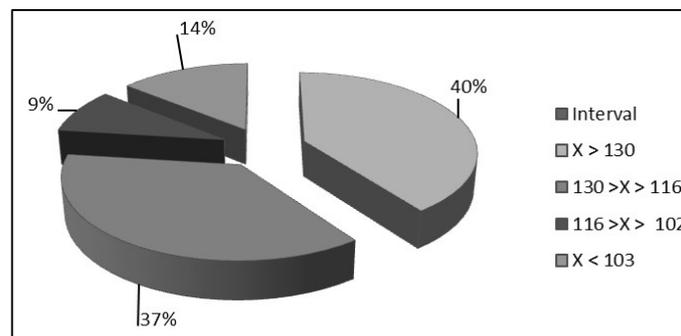
$$= X \geq 130$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dibuat distribusi frekuensi kecenderungan kepemimpinan kepala madrasah sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Kecenderungan Kepemimpinan Kepala Madrasah

No.	Interval	F	%	Kategori
1	$X \geq 130$	14	40	Sangat Baik
2	$130 > X \geq 116$	13	37	Baik
3	$116 > X \geq 102$	3	9	Kurang Baik
4	$X < 102$	5	14	Tidak Baik
Jumlah		35	100	

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan distribusi frekuensi kecenderungan kepemimpinan kepala madrasah berada pada kategori sangat baik sebanyak 40%, kategori baik sebanyak 37%, kategori kurang baik sebanyak 9% dan kategori tidak baik sebanyak 14%. Hal ini berarti kecenderungan jawaban responden tentang kepemimpinan kepala madrasah berada pada kategori sangat baik. Untuk lebih jelasnya disajikan dalam diagram pie (*pie chart*) sebagai berikut:



Gambar 2. *Pie Chart* Distribusi Kecenderungan Kepemimpinan Kepala Madrasah

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecenderungan kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Aliyah Alkhairaat Kota Gorontalo sangat baik. Artinya kepala madrasah di Madrasah Aliyah Alkhairaat Kota Gorontalo memiliki kemampuan sebagai pribadi yang kharismatik, memiliki visi dan melakukan tindakan mendahulukan kepentingan bersama, memiliki kemampuan mempengaruhi nilai dan moral, kemampuan memotivasi, mengasah kreativitas pada guru, serta menghargai dan memperhatikan para guru dengan sangat baik.

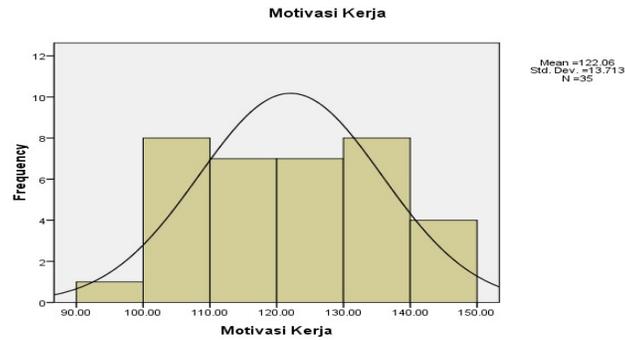
Profil Motivasi Kerja Madrasah Aliyah Alkhairaat

Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah daya penggerak/pendorong baik internal maupun eksternal pada guru untuk mengadakan perubahan tingkah laku dalam bekerja yang dinilai melalui indikator yaitu 1) kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*); 2) kebutuhan keselamatan (*safety needs*); 3) kebutuhan berkelompok (*social needs*); 4) kebutuhan penghargaan (*esteem needs*); 5) kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*). Kelima indikator tersebut dijabarkan menjadi 30 item pernyataan. Berdasarkan tabulasi data hasil penelitian yang diperoleh dari jawaban 35 respon pada 30 item pernyataan dalam kuesioner, maka diperoleh nilai 147 sebagai skor tertinggi dan nilai 92 skor terendah. Data jumlah skor angket tersebut, kemudian dianalisis secara statistik deskriptif sehingga diperoleh frekuensi dari masing-masing skor jawaban responden dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh hasil output statisti deskriptif sebagai berikut.

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja

No.	Interval	F	%
1	137-147	4	11.43
2	128-136	10	28.57
3	119-127	7	20.00
4	110-118	5	14.29
5	101-109	8	22.86
6	92-100	1	2.86
Jumlah		35	100

Tabel 5 menunjukkan distribusi frekuensi jawaban dari 35 responden terhadap kuesioner yang diberikan untuk mengukur motivasi kerja yaitu jumlah frekuensi jawaban responden tertinggi yaitu 10 terdapat pada kelas interval antara 107-115. Sementara frekuensi terendah yaitu 1 terdapat pada interval antara 92-100. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung memberi penilaian pada kategori jawaban selalu dan sering pada pernyataan dalam kuesioner. Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang distribusi frekuensi jawaban dari 35 responden terhadap kuesioner yang mengukur motivasi kerja berdasarkan output statistik deskriptif dengan bantuan Program SPSS dapat dilihat melalui histogram berikut.



Gambar 3. Histogram Motivasi Kerja

Data tabel 5 di atas, selanjutnya juga perlu dikategorikan dengan aturan sebagai berikut: 1) Kategori sangat baik; 2) Kategori baik; 3) Kategori kurang baik; 4) Kategori tidak baik. Untuk menentukan Mean ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (S_{di}) diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Mean Ideal} &= \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal}) \\ &= \frac{1}{2} (147 + 92) \\ &= 120 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar Deviasi Ideal} &= \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}) \\ &= \frac{1}{6} (147 - 92) \\ &= 9 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kategori Tidak Baik} &= X < M_i - 1,5 S_{di} \\ &= X < 120 - (1,5 * 9) \\ &= X < 106 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kategori Kurang Baik} &= M_i > X \geq M_i - 1,5 S_{di} \\ &= 120 > X \geq 120 - (1,5 * 9) \\ &= 120 > X \geq 106 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kategori Baik} &= M_i + 1,5 S_{di} > X \geq M_i \\ &= 120 + (1,5 * 9) > X \geq 120 \\ &= 134 > X \geq 120 \end{aligned}$$

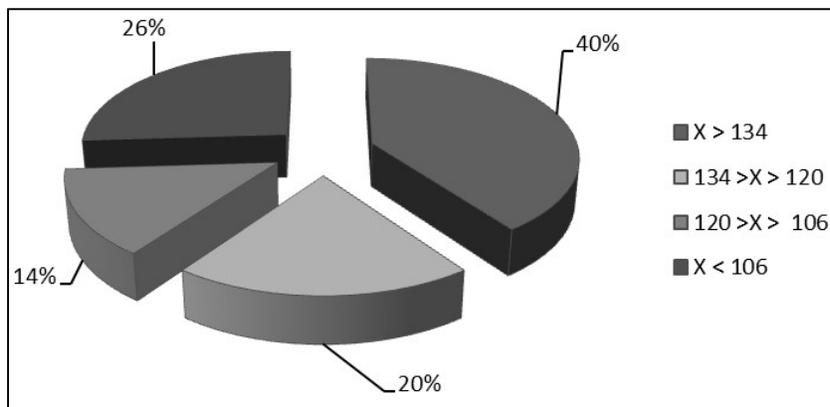
$$\begin{aligned} \text{Kategori Sangat Baik} &= X \geq M_i + 1,5 S_{di} \\ &= X \geq 120 + 14 \\ &= X \geq 134 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan mean ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (S_{di}) tersebut, maka dapat dibuat distribusi frekuensi kecenderungan motivasi kerja:

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Kecenderungan Motivasi Kerja

No.	Interval	F	%	Kategori
1	$X \geq 134$	14	40	Sangat Baik
2	$134 > X \geq 120$	7	20	Baik
3	$120 > X \geq 106$	5	14	Kurang Baik
4	$X < 106$	9	26	Tidak Baik
Jumlah		35	100	

Berdasarkan tabel 6 tersebut, menunjukkan distribusi frekuensi kecenderungan motivasi kerja berada pada kategori sangat baik sebanyak 40%, kategori baik sebanyak 20%, kategori kurang baik sebanyak 14% dan kategori tidak baik sebanyak 26%. Hal ini berarti kecenderungan jawaban responden tentang motivasi kerja berada pada kategori sangat baik. Untuk lebih jelasnya disajikan dalam diagram pie (*pie chart*) sebagai berikut:



Gambar 4. *Pie Chart* Kategori Distribusi Kecenderungan Motivasi Kerja

Mencermati tabel 6 dan grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa kecenderungan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Alkhairaat Kota Gorontalo sangat baik. Artinya guru di Madrasah Aliyah Alkhairaat Kota Gorontalo memiliki motivasi kerja dengan sangat baik seperti bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan, bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga berprestasi tinggi tanpa mengharapkan penghargaan, dapat mengatasi kesulitan dalam pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang diminta, bekerja keras agar dapat memperoleh hasil yang maksimal. Hal ini diimbangi dengan keinginan guru yang menyatakan akan selalu berinovasi lebih dalam pembelajaran, merasa perlu melanjutkan studi demi meningkatkan kompetensinya, akan selalu berusaha untuk menjadi guru yang ideal, dan berkarya lebih untuk pengembangan siswa di madrasah, serta akan selalu bekerja dengan mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya. Pernyataan ini beralasan, karena mungkin dengan bekerja sebagai guru, ia merasa menerima gaji yang sebanding dengan tugas yang dikerjakan, mampu menafkahi keluarga dan memenuhi kebutuhan secara mencukupi, meskipun ada juga sebagian yang menyatakan belum bisa mencukupi kebutuhan keluarga dan membeli rumah untuk keluarga.

Profil Kinerja Guru Madrasah Aliyah Alkhairaat

Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah merupakan skor yang diperolehnya setelah menjawab kuisisioner yang mengukur tentang kinerja guru. Kinerja tersebut merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang dinilai dari 3 indikator: 1) perencanaan pembelajaran, 2) pelaksanaan pembelajaran, dan 3) menilai hasil pembelajaran. Ketiga indikator tersebut dijabarkan menjadi 33 item pernyataan. Berdasarkan tabulasi data hasil penelitian yang diperoleh dari jawaban 35 respon pada 33 item pernyataan dalam kuisisioner, maka diperoleh nilai 163 sebagai skor tertinggi dan nilai 93 skor terendah. Data jumlah skor angket tersebut, kemudian dianalisis secara statistik deskriptif sehingga diperoleh frekuensi dari masing-

masing skor jawaban responden dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh hasil output statisti deskriptif sebagai berikut.

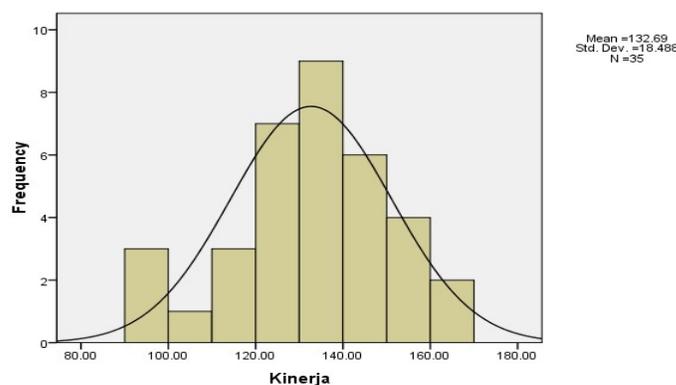
Tabel 7

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Guru

No.	Interval	F	%
1	153-163	6	17.14
2	141-152	6	17.14
3	129-140	10	28.57
4	117-128	6	17.14
5	105-116	4	11.43
6	93-104	3	8.57
Jumlah		35	100

Tabel 5 menunjukkan distribusi frekuensi jawaban dari 35 responden terhadap kuesioner yang diberikan untuk mengukur kinerja (Y_2) yaitu jumlah frekuensi jawaban responden tertinggi yaitu 10 terdapat pada kelas interval antara 129-140. Sementara frekuensi terendah yaitu 3 terdapat pada interval antara 93-104. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung memberi penilaian pada kategori jawaban sering pada pernyataan dalam kuesioner.

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang distribusi frekuensi jawaban dari 35 responden terhadap kuesioner yang mengukur kinerja (Y_2) berdasarkan output statistik deskriptif dengan bantuan Program SPSS dapat dilihat melalui histogram berikut.



Gambar 5. Histogram Kinerja Guru

Data tabel 7 di atas, selanjutnya juga perlu dikategorikan dengan aturan sebagai berikut: 1) Kategori sangat baik; 2) Kategori baik; 3) Kategori kurang baik; 4) Kategori tidak baik. Untuk menentukan Mean ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (S_d) diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Mean Ideal} &= \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal}) \\ &= \frac{1}{2} (163 + 93) \\ &= 128 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar Deviasi Ideal} &= \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}) \\ &= \frac{1}{6} (163 - 93) \end{aligned}$$

$$= 12$$

Kategori Tidak Baik = $X < Mi - 1,5 SDi$
 = $X < 128 - (1,5 \cdot 12)$
 = $X < 111$

Kategori Kurang Baik = $Mi > X \geq Mi - 1,5 SDi$
 = $128 > X \geq 128 - (1,5 \cdot 9)$
 = $128 > X \geq 111$

Kategori Baik = $Mi + 1,5 SDi > X \geq Mi$
 = $128 + (1,5 \cdot 9) > X \geq 128$
 = $146 > X \geq 128$

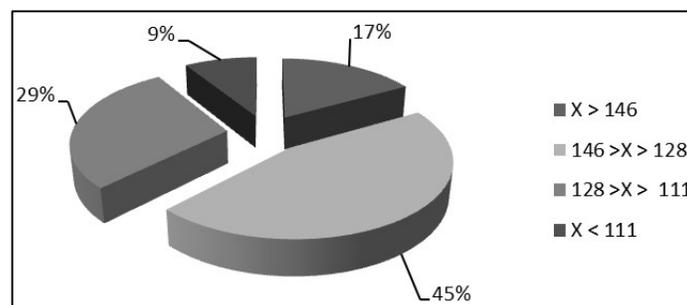
Kategori Sangat Baik = $X \geq Mi + 1,5 SDi$
 = $X \geq 128 + 18$
 = $X \geq 146$

Berdasarkan perhitungan mean ideal (Mi) dan standar deviasi ideal (Sdi) tersebut, maka dapat dibuat distribusi frekuensi kecenderungan kinerja guru sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 8
 Distribusi Frekuensi Kecenderungan Kinerja Guru

No.	Interval	F	%	Kategori
1	$X \geq 146$	6	17	Sangat Baik
2	$146 > X \geq 128$	16	46	Baik
3	$128 > X \geq 111$	10	29	Kurang Baik
4	$X < 111$	3	9	Tidak Baik
Jumlah		35	100	

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan distribusi frekuensi kecenderungan kinerja (Y_2) berada pada kategori sangat baik sebanyak 17%, kategori baik sebanyak 46%, kategori kurang baik sebanyak 29% dan kategori tidak baik sebanyak 9%. Hal ini berarti kecenderungan jawaban responden tentang kinerja (Y_2) berada pada kategori baik. Untuk lebih jelasnya disajikan dalam diagram pie (*pie chart*) sebagai berikut:



Gambar 6. *Pie Chart* Kategori Distribusi Kecenderungan Kinerja Guru

Mencermati tabel 8 dan grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa kecenderungan kinerja guru di Madrasah Aliyah Alkhairaat Kota Gorontalo baik. Artinya guru di Madrasah Aliyah Alkhairaat Kota Gorontalo memiliki kinerja yang baik dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan melakukan penilaian dalam pembelajaran.

Simpulan

Kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja berjalan seiring dengan peningkatan kinerja guru, artinya semakin baik kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Oleh karena itu, kinerja guru hendaknya terus ditingkatkan melalui kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja, karena guru yang memiliki motivasi akan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan berusaha agar setiap target yang ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan kinerja yang diharapkan. Jika kepala madrasah ingin meningkatkan motivasi kerja gurunya, maka dalam kepemimpinannya hendaknya mampu menunjukkan diri sebagai pribadi yang kharismatik, memiliki visi, memiliki kemampuan mempengaruhi nilai dan moral, kemampuan memotivasi, mengasah kreativitas pada guru, serta menghargai dan memperhatikan para guru. Jika adanya pemberian motivasi dari kepala madrasah terhadap guru diharapkan, maka guru akan memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga kinerja guru menjadi meningkat.

Referensi

- Anwar, H., & Otaya, L.G. (2014). *Statistika Pendidikan: Teori dan Aplikasi*. Gorontalo: Sultan Amai Press.
- David, B., & Matthew A.K. (2016). Teacher and teaching effects on students' attitudes and behaviors. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 39(1), 146–170.
- Baamphatlha, D., et.al. (2016) Students Academic Performance in Religious Education: A Case of Selected Schools in Botswana. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 15(12), 67-83.
- Hasyim, R. (2018). Hubungan Persepsi Guru PAI terhadap Pendidikan Agama Islam Berbasis ICT dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di-Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) di Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah AL-Jauhari: Jurnal Studi Islam Dan Interdisipliner*, 3(1), 79-138.
- Hanafiah. (2012). *Konsep Strategi Pembelajaran*. Bandung: Refika Aditama.
- Husaini, U. (2013). *Manajemen: Teori, Praktik & Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kemendiknas. (2012). *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.
- Marno., & Supriyanto, T. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mustofa, S. (2013). *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Nawangsih., Kandariyah, S., & Linayaningsih, F. (2015). Hubungan Antara Motivasi Dan Kinerja Guru Di SMA 'X'. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya* 17(1), 117-121.
-

- Ngalim, P. (2013). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Oemar, H. (2012). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins & Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruzek, E. A., Domina, T., Conley, A. M., Duncan, G. J., & Karabenick, S. A. (2016). Using value-added models to measure teacher effects on students' motivation and achievement. *The Journal of Early Adolescence*, 35, 1-31.
- Saefullah. (2012). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Seth, G. (2016). Linking teacher quality, student attendance, and student achievement. *Education Finance and Policy*, 11, 125–149.
- Shulhan, M. (2013). *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Sukses Offset.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: RajaGrafindo.
-