

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH,
IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU**

Oleh
Ida Efiana

Dosen Pembimbing: Dr. Sumadi, M.S dan Dr. Irawan Suntoro, M.S.

FKIP Unila: Jl. Soemantri Brojonegoro No.1 Gedung Meneng Bandar
Lampung **email: idaefiana76@gmail.com**.

The objectives of this research were to find out the correlation between leadership of headmaster, organizational climate, and works motivation towards teachers' performance of Islamic State Junior High School or MTsN Tanggamus. This research was a quantitative research with associative approach. The data collecting technique was gathered through administering questionnaires. There were 107 population of teachers with 84 of them were taken as sample using random sampling. The result showed that there was a correlation between the leadership of headmaster towards teachers' performance in school. The other two variables also showed a correlation; organizational climate and works motivation towards teachers' performance in school. The whole correlation contributed to the performance of teachers' was 0.406%.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MTsN Tanggamus. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Populasi penelitian sebanyak 107 guru, dan jumlah sampel sebanyak 84 guru melalui teknik pengambilan sampel secara random. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MTsN Tanggamus, terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru MTsN Tanggamus, terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru MTsN Tanggamus, pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MTsN Tanggamus sebesar 0,406 %.

Kata kunci: kinerja guru, kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi kerja.

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi, tantangan yang dihadapi bangsa Indonesia semakin berat. Pada era ini terjadi persaingan sumber daya manusia yang sangat kompetitif. Pengembangan sumber daya manusia merupakan pengaruh sangat penting bagi kesuksesan dan kesinambungan pembangunan oleh karena itu pembangunan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia mutlak diperlukan. Dalam konteks pembangunan sumber daya manusia pendidikan pada dasarnya merupakan proses mencerdaskan kehidupan bangsa dan pengembangan manusia Indonesia seutuhnya.

Berkaitan hal diatas, guru memegang peranan yang strategis dalam penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Guru merupakan unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Oleh karena itu perlu adanya pemberdayaan terhadap mutu guru dilakukan secara terus menerus, dan berkelanjutan. Hal tersebut dilakukan agar guru menjadi tenaga pendidik yang profesional dan memiliki kinerja yang baik

Direktorat Pendidikan Dasar (1994) mengembangkan lima kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh setiap guru sekolah dasar, antara lain : (1) penguasaan kurikulum; (2) penguasaan materi setiap mata pelajaran; (3) penguasaan metode dan teknik evaluasi; (4) komitmen terhadap tugas; (5) disiplin dalam arti luas.

Kemampuan profesi adalah salah satu unsur penunjang bagi guru dalam mewujudkan prestasi kerja (kinerja). Kinerja diartikan sebagai ukuran kerja (*performance*), pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja / unjuk kerja / penampilan kerja (L.A.N, 1992).

Mutu pendidikan tidak akan lepas dari kinerja para guru, yang merupakan bagian dari sistem pendidikan di sekolah. Sehingga untuk itu perlu dianalisis tentang kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti kepemimpinan kepala madrasah, profesionalisme guru dan motivasi kerja (Mulyasa, 2005).

Menurut Sudjana (2002:17), kinerja guru dapat dilihat dari kompetensinya melaksanakan tugas-tugas guru, yaitu (1) merencanakan proses belajar mengajar; (2) melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar; (3) menilai kemampuan proses belajar mengajar dan (4) menguasai bahan pelajaran. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli dan merujuk pada peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara, maka penilaian kinerja guru dapat disimpulkan menjadi empat yaitu : (1) menguasai bahan ajar; (2) merencanakan proses belajar mengajar; (3) kemampuan melaksanakan dan mengelola proses mengajar; (4) kemampuan melaksanakan evaluasi atau penilaian. Yamin dan Maisah (2010 : 87) menyatakan bahwa kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan. Kinerja guru dapat tercapai dengan baik pada suatu instansi terlihat dari kehadiran guru di kelas, kesangupan mengajar

dengan disertai dedikasi dan semangat yang tinggi, serta diiringi rasa senang. Tolak ukur kinerja dikatakan baik jika dapat ditunjukkan dengan kinerja yang baik ditinjau dari berbagai faktor. Tolak ukur kinerja guru tertuang pada standar proses yang meliputi perencanaan pelaksanaan, penilaian hasil dan pengawasan proses pembelajaran.

Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Mausner dan Synderman dalam Wukir (2013:116) mengemukakan dua tipe motivasi, yaitu :

1. Motivasi intrinsik : faktor yang datang dari diri sendiri yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Faktor ini misalnya tanggung jawab (merasa pekerjaan adalah sesuatu yang penting), otonomi (kebebasan bertindak), kesempatan untuk maju, mengembangkan keahlian, melakukan pekerjaan yang menarik dan menantang.
2. Motivasi ekstrinsik : faktor yang datang dari luar diri atau yang dilakukan orang lain untuk memotivasi kita. Misalnya pemberian penghargaan, kenaikan gaji, promosi, tindakan disiplin, pemberian sanksi, atau kritik. Motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh yang cepat dan kuat namun biasanya tidak bertahan lama. Motivasi intrinsik biasanya bertahan lama karena melekat dalam diri individu.

Beberapa permasalahan yang ada di lapangan diantaranya: sebagian guru di Kabupaten

Tanggamus belum menunjukkan kinerja sesuai yang diharapkan, pembagian tugas dan tanggung jawab di MTsN kabupaten tanggamus belum merata, kepemimpinan kepala madrasah di Kabupaten Tanggamus belum dapat memberikan suasana kondusif bagi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai agen pembelajaran dan belum memiliki iklim kerja yang kondusif untuk terlaksananya proses pembelajaran.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MTsN di Kabupaten Tanggamus.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan variabel Y digunakan teknik korelasional. Metode penelitian korelasional adalah suatu alat statistik yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat pengaruh antara variabel-variabel ini.

Variabel terikat yaitu kinerja guru (y) dan variabel bebas meliputi kepemimpinan kepala madrasah (x_1), dan iklim sekolah (x_2), dan motivasi kerja (x_3)

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan instrumen berupa kuesioner dan observasi. data kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan iklim sekolah menggunakan kuesioner atau angket dengan 4 opsi jawaban.

Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh antara variabel x terhadap variabel y digunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh bersama-sama variabel x_1 , x_2 dan x_3 terhadap variabel y digunakan analisis regresi linier berganda. Uji signifikansi menggunakan uji f dan uji t. Dalam analisis regresi berganda besarnya varian atau perubahan pada variabel terikat (y) dapat dijelaskan dengan persamaan garis regresi. Analisis regresi berganda digunakan dengan menggunakan program spss.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis pertama menyatakan kepemimpinan kepala madrasah (X_1) berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (Y).

Hipotesis Statistik : $H_0 : P_{4.1} = 0$
 $H_1 : P_{4.1} = 0$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalur $P_{y1} = 0,206$ dan ternyata besar koefisien jalur yang diperoleh ternyata diatas 0, sehingga koefisien jalur tersebut sangat berarti. Ini menunjukkan Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian Hipotesis pertama yang diajukan yang menyatakan kepemimpinan kepala madrasah (X_1) berpengaruh langsung kinerja guru (Y). Untuk menguji kebermaknaan (*test of significance*) koefisien jalur dari kepemimpinan kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru (Y), maka

dilakukan uji signifikansi dengan uji t. Pengujian ini disebut dengan *teory trimming*. Koefisien jalur signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 41,556$ sedangkan $t_{tabel} = 1,989$ pada $dk = 82$ dan $\alpha = 0,05$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $41,556 > 1,989$ Ini berarti menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sangat signifikan. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan

2. Pengaruh Iklim Organisasi Madrasah (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis kedua menyatakan iklim organisasi madrasah (X_2) berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (Y).

Hipotesis Statistik : $H_0 : P_{4.2} = 0$
 $H_1 : P_{4.2} = 0$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalur $P_{y2} = 0,504$ dan ternyata besar koefisien jalur yang diperoleh ternyata diatas 0,05 sehingga koefisien jalur tersebut sangat berarti. Ini menunjukkan iklim organisasi madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian Hipotesis kedua yang diajukan yang menyatakan iklim organisasi madrasah (X_2) berpengaruh langsung kinerja guru (Y). Untuk menguji kebermaknaan (*test of significance*) koefisien jalur dari iklim organisasi madrasah (X_2) terhadap kinerja guru (Y), maka dilakukan Uji signifikansi dengan uji t. Pengujian ini disebut dengan *teory trimming*. Koefisien jalur signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 2,164 \times 10^3$ sedangkan $t_{tabel} = 1,989$ pada $dk = 82$ dan $\alpha = 0,05$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,164 \times 10^3 > 1,989$ Ini berarti menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi madrasah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sangat signifikan. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi madrasah mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis ketiga menyatakan motivasi kerja (X_3) berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (Y).

Hipotesis Statistik : $H_0 : P_{4.3} = 0$
 $H_i : P_{4.3} = 0$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalur $P_{y3} = 0,301$ dan ternyata besar koefisien jalur yang diperoleh ternyata diatas $0,05$ sehingga koefisien jalur tersebut sangat berarti. Ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan motivasi kerja (X_3) berpengaruh langsung kinerja guru (Y). Untuk menguji kebermaknaan (*test of significance*) koefisien jalur dari motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y), maka dilakukan Uji signifikansi dengan uji t. Pengujian ini disebut dengan *teory trimming*. Koefisien jalur signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 32,661$ sedangkan $t_{tabel} = 1,989$ pada $dk = 82$ dan $\alpha = 0,05$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $32,661 > 1,989$ Ini berarti menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja

guru (Y) sangat signifikan. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru.

4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) Terhadap Motivasi Kerja (X_3)

Hipotesis keempat menyatakan Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja (X_3).

Hipotesis Statistik : $H_0 : P_{3.1} = 0$
 $H_i : P_{3.1} = 0$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalur $P_{3.1} = 0,763$ dan ternyata besar koefisien jalur yang diperoleh ternyata diatas $0,05$ sehingga koefisien jalur tersebut sangat berarti. Ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan kepala madrasah. Dengan demikian Hipotesis keempat yang diajukan menyatakan kepemimpinan kepala madrasah (X_1) berpengaruh langsung motivasi kerja (X_3). Untuk menguji kebermaknaan (*test of significance*) koefisien jalur dari kepemimpinan kepala madrasah (X_1) terhadap motivasi kerja (X_3), maka dilakukan Uji signifikansi dengan uji t.

5. Pengaruh Iklim Organisasi (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (X_3)

Hipotesis kelima menyatakan Iklim Organisasi Madrasah (X_2) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja (X_3).

Hipotesis Statistik : $H_0 : P_{3.2} = 0$
 $H_i : P_{3.2} = 0$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalur $P3.2 = 0,192$ dan ternyata besar koefisien jalur yang diperoleh ternyata diatas $0,05$ sehingga koefisien jalur tersebut sangat berarti. Ini menunjukkan iklim organisasi madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian Hipotesis kelima yang diajukan menyatakan iklim organisasi madrasah (X_2) berpengaruh langsung motivasi kerja (X_3). Untuk menguji kebermaknaan (*test of significance*) koefisien jalur dari iklim organisasi madrasah (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3), maka dilakukan Uji signifikansi dengan uji t. Pengujian ini disebut dengan *teory trimming*. Koefisien jalur signifikan apabila

nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 22,504$ sedangkan $t_{tabel} = 1,989$ pada $dk = 82$ dan $\alpha = 0,05$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $22,504 > 1,989$ Ini berarti menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi madrasah (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3) sangat signifikan. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi madrasah mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja (X_3).

6. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y) Melalui Motivasi Kerja (X_3)

Hipotesis keenam menyatakan Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y) Melalui Motivasi Kerja (X_3)

Hipotesis Statistik : $H_0 : P4.3.1 = 0$
 $H_1 : P4.3.1 > 0$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalur $P4.3.1 = 0,368$ dan ternyata besar koefisien jalur yang diperoleh ternyata diatas $0,05$ sehingga koefisien jalur tersebut sangat berarti. Ini menunjukkan Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) melalui motivasi kerja (X_3). Dengan demikian Hipotesis keenam yang diajukan menyatakan Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) melalui motivasi kerja (X_3). Untuk menguji kebermaknaan (*test of significance*) koefisien jalur dari Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) melalui motivasi kerja (X_3), maka dilakukan Uji signifikansi dengan uji t.

7. Pengaruh Iklim Organisasi Madrasah (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y) Melalui Motivasi Kerja (X_3)

Hipotesis ketujuh menyatakan Iklim Organisasi Madrasah (X_2) berpengaruh Terhadap Kinerja Guru (Y) Melalui Motivasi Kerja (X_3)

Hipotesis Statistik : $H_0 : P4.3.2 = 0$
 $H_1 : P4.3.2 > 0$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalur $P4.3.2 = 0,381$ dan ternyata besar koefisien jalur yang diperoleh ternyata diatas $0,05$ sehingga koefisien jalur tersebut sangat berarti. Ini menunjukkan Iklim Organisasi Madrasah (X_2) berpengaruh Terhadap Kinerja Guru (Y) Melalui Motivasi Kerja (X_3). Dengan demikian Hipotesis ketujuh yang diajukan menyatakan Iklim

Organisasi Madrasah (X_2) berpengaruh Terhadap Kinerja Guru (Y) Melalui Motivasi Kerja (X_3). Untuk menguji kebermaknaan (*test of significance*) koefisien jalur dari Kepemimpinan Iklim Organisasi Madrasah (X_2) berpengaruh Terhadap Kinerja Guru (Y) Melalui Motivasi Kerja (X_3), maka dilakukan Uji signifikansi dengan uji t.

8. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Iklim Organisasi Madrasah (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis kedelapan menyatakan Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Iklim Organisasi Madrasah (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis Statistik : $H_0 : P4.1.2 = 0$
 $H_1 : P4.1.2 > 0$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalur $P4.1.2 = 0,353$ dan ternyata besar koefisien jalur yang diperoleh ternyata diatas 0,05 sehingga koefisien jalur tersebut sangat berarti. Ini menunjukkan Pengaruh Kepemimpinan (X_2) dan Iklim Organisasi Madrasah (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Dengan demikian Hipotesis kedelapan yang diajukan menyatakan Pengaruh Kepemimpinan (X_2) dan Iklim Organisasi Madrasah (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y) Untuk menguji kebermaknaan (*test of significance*) koefisien jalur dari Pengaruh Kepemimpinan (X_2) dan Iklim Organisasi Madrasah (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y), maka dilakukan Uji signifikansi dengan uji

9. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (X_3)

Hipotesis kesembilan menyatakan Kepemimpinan (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (X_3).

Hipotesis Statistik : $H_0 : P3.1.2 = 0$
 $H_1 : P3.1.2 > 0$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalur $P3.1.2 = 0,406$ dan ternyata besar koefisien jalur yang diperoleh ternyata diatas 0,05 sehingga koefisien jalur tersebut sangat berarti. Ini menunjukkan Kepemimpinan (X_2) dan Iklim Organisasi (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (X_3).

Dengan demikian Hipotesis kesembilan yang diajukan menyatakan Kepemimpinan (X_2) dan Iklim Organisasi (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (X_3). Untuk menguji kebermaknaan (*test of significance*) koefisien jalur dari Kepemimpinan (X_2) dan Iklim Organisasi (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (X_3) maka dilakukan Uji signifikansi dengan uji t.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistik seperti yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini diperoleh temuan dan kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTsN Kabupaten Tanggamus. Semakin baik kepemimpinan kepala madrasah, maka akan semakin

baik pula kinerja guru disekolah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru

2. Terdapat pengaruh iklim organisasi madrasah terhadap kinerja guru di MTsN Kabupaten Tanggamus. Semakin baik iklim organisasi madrasah yang ada di madrasah, maka akan semakin baik pula kinerja guru disekolah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTsN Kabupaten Tanggamus. Semakin baik motivasi kerja yang dimiliki guru, maka akan semakin baik pula kinerja guru disekolah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru.
4. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja di MTsN Kabupaten Tanggamus. Semakin baik kepemimpinan kepala madrasah, maka akan semakin baik pula motivasi kerja yang dimiliki oleh guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah mempunyai pengaruh positif motivasi kerja guru.
5. Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja di MTsN Kabupaten Tanggamus. Semakin baik iklim organisasi, maka akan semakin baik pula motivasi kerja yang dimiliki oleh guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja guru.
6. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui motivasi MTsN Kabupaten Tanggamus. Semakin baik kepemimpinan kepala madrasah, maka akan semakin baik pula kinerja guru melalui motivasi kerja yang dimiliki oleh guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru.
7. Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di MTsN Kabupaten Tanggamus. Semakin baik iklim organisasi, maka akan semakin baik pula kinerja guru melalui motivasi kerja yang dimiliki oleh guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru.
8. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru di MTsN Kabupaten Tanggamus. Semakin baik kepemimpinan kepala madrasah dan iklim organisasi, maka akan semakin baik pula kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan iklim organisasi madrasah mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru.

9. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja di MTsN Kabupaten Tanggamus. Semakin baik kepemimpinan kepala madrasah dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja, maka akan semakin baik pula motivasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja melalui iklim organisasi mempunyai pengaruh positif.

Organisasi Sekolah, Cetakan I.
Yogyakarta: Multi Presindo.

Yamin dan Maisah. 2010.
Standarisasi Kinerja Guru.
Jakarta: GP Press.

DAFTAR PUSTAKA

Mulyasa, E. 2005. Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Peraturan Menteri Pendidikan Republik Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Jakarta: Kemdikbud

Sudjana, N. 2002. Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar. Bandung: Rosdakarya

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Kemdikbud

Wukir. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam