

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU MADRASAH

Nurul fauzyah

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati bandung
nurul.fauzyah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelatif. Penelitian melibatkan sampel sebanyak 47 guru Madrasah Adabiyah Islamiyah Tingkat Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Purwakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan kusioner berskala Likert. Teknik analisis data menggunakan *korelasi pearson product moment*, uji determinasi, uji signifikansi, dan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi 0,615 dengan koefisien determinasi 0,378 atau sebesar 37,8%. Terdapat korelasi kuat dan positif antara supervisi kepala madrasah dengan motivasi kerja guru. Koefisien korelasi 0,625 dengan koefisien determinasi 0,391 atau sebesar 39,1%. Nilai signifikansi menunjukkan terdapat korelasi kuat dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Dengan demikian apabila terdapat peningkatan motivasi kerja maka akan diikuti pula oleh peningkatan kinerja guru, begitu pula sebaliknya.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Dalam setiap studi tentang mutu pendidikan di Indonesia, permasalahan mengenai kinerja guru menjadi salah satu pokok bahasan yang mendapat tempat tersendiri di tengah-tengah ilmu pendidikan dan kependidikan yang begitu luas dan kompleks (Hamalik, 2007: 33). Kinerja guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan dan pengajaran di lembaga pendidikan madrasah (Suharsaputra, 2013: 166).

Kebijakan pemerintah (Mulyasa, 2007: 227) untuk mendorong terwujudnya kinerja guru yang berkualitas dan profesional salah satunya berupa disahkan dan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Dalam Pasal 1 Ayat 1 menjelaskan bahwa: "Guru adalah pendidik profesional 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".

Profesi dan kinerja guru menjadi sangat menentukan pembangunan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas dan unggul (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2014: 311). Dengan demikian kinerja guru menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran dan pendidikan di madrasah. Peran guru dalam peningkatan mutu pendidikan tidak semata-mata sebagai "pengajar" yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai "pendidik" yang melakukan *transfer of values* dan sekaligus sebagai "pembimbing" yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar (Sardiman, 2005: 125).

Permasalahan utama yang dihadapi pendidikan pada jenjang sekolah dasar (SD) hari ini adalah terkait masih rendahnya kinerja guru. Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak namun kenyataan dilapangan menunjukkan masih ada beberapa guru yang kinerjanya belum optimal. Dalam realitas sehari-hari masih diketemukan antara lain: 1) pembuatan RPP belum optimal bahkan hanya *copy paste* perangkat tahun lalu, 2) kurangnya kemauan guru menciptakan pembelajaran yang variatif, 3) masih ada guru yang terlambat mengumpulkan administrasi guru, 4) kurangnya kedisiplinan seperti masih diketemukan adanya guru pulang lebih cepat pulang dari waktu yang ditentukan dan datang terlambat, 5) Mengeluh dengan kondisi yang dirasakan. Kondisi tersebut akan menjadi hambatan bagi kemajuan pendidikan

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal diantaranya mencakup: motivasi, kompetensi profesional, kesehatan, pendidikan, masa kerja, bakat, dan strata sosial ekonomi. Sedangkan faktor eksternal mencakup: sarana dan prasarana, kurikulum, program pendidikan, kepemimpinan, supervisi, struktur tugas, insentif, kompensasi, suasana kerja serta lingkungan kerja (Sumaryana, 2014: 34). Dari sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi.

Seorang guru harus memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Baik itu motivasi karena kebutuhan dirinya sendiri, ataupun karena adanya rangsangan dari luar. Kebutuhan manusia yang paling tinggi menurut Maslow adalah aktualisasi diri (Uno, 2016: 23). Motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja pegawai. Dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja guru dapat dicapai secara optimal. Motivasi yang optimal juga harus memperhatikan fungsi untuk: (1) mendorong manusia untuk berbuat, sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Jadi motivasi adalah sebagai penggerak dari setiap kegiatan yang akan dilakukan; (2) menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak tercapai. Motivasi memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya; serta (3) menyeleksi perbuatan, yaitu dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan-tujuan tersebut, sehingga dengan motivasi yang tinggi, guru dipastikan memiliki prestasi kerja/kinerja yang baik (sardiman, 2011: 85). Berlandaskan latar belakang fenomena tersebut penulis merasa penting untuk melakukan sebuah penelitian terkait permasalahan diatas. Mengingat luasnya permasalahan yang dibahas dan untuk menjaga agar penelitian yang dilakukan lebih terarah, penulis memfokuskan penelitian pada "Hubungan motivasi kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah".

KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang penting dan perlu dimiliki oleh setiap guru dalam peranannya yaitu dapat menumbuhkan gairah, merasa senang dan semangat untuk belajar bagi siswa. Motivasi berkaitan dengan sejumlah keterlibatan dalam aktivitas seperti dorongan untuk melakukan sesuatu berdasarkan tujuan tertentu, kebiasaan-kebiasaan, kebutuhan-kebutuhan dan hasrat tertentu.

Menurut Hamalik sebagaimana dikutip oleh Nurmala motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan atau reaksi untuk mencapai tujuan. Dalam motivasi terkandung adanya keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dan insentif. Motivasi berasal dari dalam dan dari

luar diri individu yang berfungsi sebagai penggerak yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Seseorang bertindak karena didorong oleh kekuatan mental yang dimiliki yaitu berupa kondisi, kemampuan, perhatian dan cita-cita. Kekuatan mental seseorang berbeda-beda ada yang rendah dan ada pula yang tergolong tinggi (Nurmala, 2014: 3).

Sardiman mengatakan bahwa motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1) Tekun menghadapi tugas

Seseorang dapat bekerja keras terus menerus dalam waktu yang lama dan tidak akan pernah berhenti sebelum selesai. Orang tersebut memiliki ketekunan dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikan padanya.

2) Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)

Sifat yang tidak mudah lekas putus asa merupakan hal yang harus dimiliki dalam menghadapi sebuah masalah dan kesulitan. Bila menemui kegagalan dia akan terus mencoba untuk dapat menyelesaikannya.

3) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah

Minat diartikan sebagai suatu kondisi yang terjadi apabila seseorang melihat ciri-ciri atau arti sementara situasi yang dihubungkan dengan keinginan-keinginan atau kebutuhan-kebutuhannya sendiri.

4) Lebih senang bekerja mandiri

Dapat mengerjakan tugas tanpa perlu menggantungkan pada orang lain. Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin serta tidak cepat puas untuk prestasi yang telah dicapainya.

5) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin

Menghadapi tugas yang rutin dan sama, terutama berkaitan dengan hal hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif mampu membuat seseorang bosan. Dalam hal ini seseorang mampu termotivasi untuk berinovasi dan kreatif yang meningkatkan motivasi dalam bekerja

6) Dapat mempertahankan pendapatnya

Seseorang memiliki motivasi tinggi dalam mempertahankan pendapat yang dirasa rasional. Keyakinan akan sesuatu dapat memotivasi kerja seseorang karena dia memiliki keyakinan bahwa hal tersebut benar dan dapat menghasilkan hal yang positif, baik bagi dirinya maupun orang lain.

7) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini.

Jika sudah merasa yakin akan suatu hal, maka dia tidak akan mudah melepaskan hal telah diyakini. Dalam hal ini seseorang memiliki motivasi kuat bahwa pada suatu saat pendirian yang teguh dan kepercayaan diri yang tinggi dapat mendukung dalam bekerja.

8) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Kepekaan dan sikap responsif terhadap suatu masalah akan mendorong seseorang termotivasi untuk memikirkan bagaimana cara memecahkan dan menyelesaikan masalah. Hal ini akan menjadi salah satu titik tolak seseorang mampu meningkatkan dirinya melalui masalah yang dihadapinya.

Kinerja Guru

Secara bahasa kinerja berasal dari bahasa Inggris, yaitu *“job performance”* atau *“actual performance”* yang bermakna prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi. Secara etimologis *performance* berasal dari kata *“to perform”* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Kinerja merupakan unjuk kerja seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang telah dipercayakan kepadanya sesuai dengan fungsi dan kedudukannya (Syukri, 2015, 82).

Kemajuan dan peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kualitas mengajar guru. Guru merupakan aktor penting dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar. Guru sebagai pendidik dapat melakukan rekayasa pembelajaran berdasarkan kurikulum yang berlaku. Peran tersebut menempatkan guru pada posisi sebagai pemegang kendali dalam menciptakan dan mengembangkan interaksinya dengan peserta didik agar terjadi proses pembelajaran yang efektif dan efisien (Sagala, 2013: 99).

Kebijakan pemerintah untuk mendorong terwujudnya guru berkualitas dan profesional salah satunya berupa disahkan dan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Dalam Pasal 1 Ayat 1 menjelaskan bahwa : “Guru adalah pendidik profesional 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.”

Demi tercapainya tujuan pendidikan yang bermutu, Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kompetensi guru mata pelajaran di SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK merumuskan adanya 4 kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas mengajar untuk pencapaian tujuan pembelajaran (Sumaryana, 2014: 26). Lebih lanjut, Zakiya (2013: 60) mengemukakan bahwa “kinerja guru merupakan seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada saat memberikan pelajaran kepada siswa. Kinerja guru dapat dilihat pada saat guru melaksanakan interaksi belajar di kelas termasuk bagaimana guru mempersiapkan pembelajaran”. Terkait dengan kinerja guru, Raisyifa dan Sutarni (2016: 95) menjelaskan bahwa “kinerja guru adalah upaya guru dalam tugasnya mengajar dalam memberikan materi ilmu pengetahuan yang dimilikinya dengan proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan penilaian pembelajaran juga upaya guru agar siswa bisa menerima ilmu atau materi pelajaran yang diberikan oleh guru tersebut sehingga terjadinya hasil belajar yang baik”.

Guru yang paripurna adalah guru yang menguasai keterampilan dasar dalam mengajar secara baik yang meliputi antara lain (Aqib, 2013: 84):

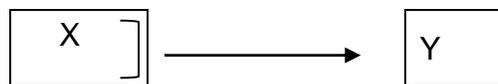
- (1) Keterampilan membuka dan menutup pelajaran
- (2) Keterampilan menjelaskan
- (3) Keterampilan bertanya
- (4) Keterampilan memberikan penguatan
- (5) Keterampilan menggunakan media pembelajaran
- (6) Keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil

- (7) Keterampilan mengelola kelas
- (8) Keterampilan mengadakan variasi
- (9) Keterampilan mengajar perorangan dan kelompok kecil

Muslim (2013: 116) mengemukakan bahwa seorang guru akan dapat melaksanakan tugas mengajar dengan baik apabila mampu dan terampil dalam 3 aspek yang menjadi indikator kualitas mengajar sebagai berikut: 1) merencanakan pembelajaran, 2) melaksanakan pembelajaran, dan 3) menilai/ melakukan evaluasi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelatif. Sugiyono (2016: 11) menjelaskan bahwa “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu”. Penelitian kuantitatif dimaksudkan untuk menjelaskan fenomena dengan menggunakan data-data numerik yang dalam analisisnya menggunakan statistik untuk meringkas sejumlah besar data (Suharsaputra, 2012: 49). Penelitian ini bermaksud menguji hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru. Dalam penelitian ini, desain penelitian menggunakan model satu variabel independen dan satu variabel dependen.



Desain Penelitian

Keterangan:

X = Kepemimpinan transformasional

Y = Kinerja guru

Penelitian dilaksanakan pada Madrasah Tsanawiyah MAI Purwakarta. Dengan populasi dan sampel penelitian adalah guru sebanyak 47 orang.

Pengumpulan data penelitian melalui angket berskala Likert. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup atau kusioner berstruktur. Angket tertutup merupakan angket berisi pertanyaan/ pernyataan yang sudah disediakan alternatif jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Pengumpulan data dengan teknik angket ini menggunakan skala Likert dengan 5 skala.

Teknik analisis data menggunakan korelasi product moment, determinasi dan regresi dengan menggunakan Software SPSS versi 25. Dalam rangka pengukuran kecenderungan umum skor jawaban responden dari masing-masing variabel instrumen penelitian, dilakukan analisis deskriptif menggunakan Weighted Means Scores (WMS) dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 20.0.

PEMBAHASAN

Deskripsi Motivasi kerja Guru



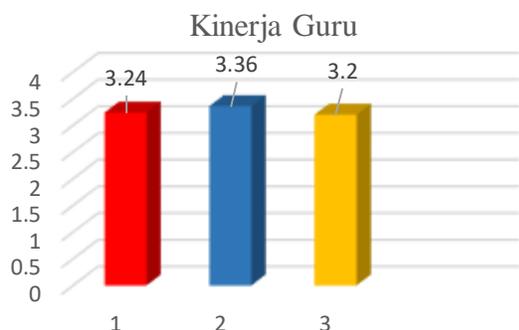
Motivasi kerja guru sebagai variabel X2 diketahui dari 8 indikator motivasi kerja yakni: 1) tekun menghadapi tugas, 2) ulet menghadapi kesulitan, 3) menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah, 4) lebih senang bekerja mandiri, 5) cepat bosan pada tugas yang rutin, 6) dapat mempertahankan pendapatnya, 7) tidak mudah melepaskan hal yang diyakini, 8) senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal. Indikator motivasi kerja guru tersebut dijabarkan dalam 30 item pernyataan yang harus dijawab oleh 47 guru MTs. MAI Purwakarta.

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa 8 indikator motivasi kerja guru berada pada rentang (2,61-3,40) dan menunjukkan bahwa motivasi kerja guru secara umum berkategori **cukup baik**. Dengan demikian penting bagi guru selaku pendidik dan ujung tombak kemajuan bangsa untuk meningkatkan motivasi kerja.

Motivasi adalah suatu upaya untuk menimbulkan atau meningkatkan dorongan untuk mewujudkan perilaku tertentu yang terarah kepada pencapaian suatu tujuan tertentu. Makmun menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan yang kompleks (*a complex state*) dan kesiapsediaan (*preparatory set*) dalam diri individu (organisme) untuk bergerak (*to move, motion, motive*) ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari.

Dari penjelasan di atas, upaya meningkatkan motivasi kerja guru adalah dengan menanamkan dan mengarahkan guru pada target, tujuan dan pencapaian kerja yang jelas dan terukur. Hal ini dapat dilakukan melalui pembinaan, pelatihan dan kegiatan kelompok kerja guru atau MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).

Deskripsi Kinerja Guru



Kinerja guru diukur melalui 3 dimensi yaitu 1) perencanaan; 2) pelaksanaan; dan 3) evaluasi dan tindak lanjut. Temuan hasil penelitian mengenai kinerja guru secara umum menunjukkan kategori tinggi/baik (3,45). Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa dari 3 dimensi kinerja guru yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi dan tindak lanjut seluruhnya berada pada rentang (2,61 - 3,40) dan menunjukkan kategori cukup baik (3,31).

Guru sebagai tenaga pendidik profesional tidak hanya dituntut memahami hal-hal yang bersifat filosofis dan konseptual tentang pembelajaran. Terkait kinerja guru sebagaimana diungkapkan oleh Supardi bahwa kinerja guru mencakup kemampuan

dalam memahami materi bidang studi, keterampilan metodologi pembelajaran, kemampuan berinteraksi dengan peserta didik, dan adanya sikap profesional guru (Supardi, 2013: 72).

Upaya meningkatkan keterampilan dan kinerja guru dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Guru harus senantiasa berupaya meningkatkan kemampuannya dengan meningkatkan pendidikan dan wawasan menjadi guru profesional. Dan kegiatan pelatihan, pembinaan dan peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan melalui wadah organisasi profesi yang ada.

Deskripsi Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Guru

Hasil penghitungan analisa koefisien korelasi sebesar 0,615. Dengan melihat tolak ukur koefisien korelasi yang ditetapkan Sugiyono, maka nilai r hitung 0,615 terletak pada interval korelasi 0,60 – 0,799 yang menunjukkan tingkat kategori korelasi kuat. Dengan demikian terdapat korelasi kuat antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) Madrasah Adabiyah Islamiyah Tingkat Madrasah Tsanawiyah Purwakarta.

Hasil analisis determinasi memperlihatkan besarnya koefisien determinasi pengaruh variabel supervisi (X_1) dan Motivasi kerja guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,378. Dengan demikian besarnya pengaruh dan motivasi kerja guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 37,8 %. Sedangkan sisanya sebesar 62,2 % ditentukan oleh variabel lain yang ditentukan oleh variabel lain yang perlu diteliti lebih lanjut karena keterbatasan penelitian ini.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa nilai signifikansi ($0,015 < sig. (0,05)$). Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel Motivasi kerja guru (X_2) dengan kinerja guru (Y). Persamaan regresi $\hat{Y} = 2,217 + 0,323X_2$ menunjukkan bahwa koefisien regresi X_2 memiliki tanda positif, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa jika terjadi perubahan positif pada skor motivasi kerja guru sebesar satu satuan maka akan membuat perubahan positif pula pada kinerja guru. Demikian pula jika terjadi perubahan negatif pada skor motivasi kerja guru sebesar satu satuan maka akan membuat perubahan negatif pula pada kinerja guru.

Dari hasil paparan di atas dapat dipahami bahwa motivasi kerja guru memberikan pengaruh terhadap kinerja mengajar guru. Artinya bahwa untuk meningkatkan kinerja guru diantaranya dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja guru. Sejalan dengan hasil penelitian yang penulis lakukan, Robins dalam Munandar menjelaskan bahwa bila motivasi kerja rendah, maka kinerja juga akan rendah pula. Begitu pula sebaliknya bila motivasi kerja tinggi maka kinerja pun akan tinggi pula.

Kajian terkait motivasi menjelaskan bahwa motivasi kerja seseorang dapat lebih bercorak proaktif atau bercorak reaktif. Kondisi corak motivasi inilah yang kemudian memberikan pengaruh pada tingkat kinerja. Pada motivasi kerja proaktif, orang akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan-kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaannya dan/atau akan berusaha mencari, menemukan dan/atau menciptakan peluang dimana ia dapat menggunakan kemampuan-kemampuannya untuk berkinerja tinggi. Sebaliknya motivasi kerja yang lebih reaktif, cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya. Ia baru mau bekerja jika didorong, dipaksa (dari luar dirinya) untuk bekeja. Orang semacam ini menurut McGregor merupakan tipe orang pemalas yang harus dipaksa untuk bekerja dan tidak mau dibebani tanggungjawab (Taufik, 2016).

Dampaknya adalah ia bekerja sebatas gugur kewajiban sehingga kinerjanya seadanya atau bahkan rendah.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Beberapa simpulan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Gambaran motivasi guru Madrasah Adabiyah Islamiyah Tingkat Madrasah Tsnowiyah Purwakarta secara umum menunjukkan dalam kategori cukup baik. Motivasi guru madrasah tersebut diukur melalui tiga 1) tekunmenghadapi tugas, 2) ulet menghadapi kesulitan, 3) menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah, 4) lebih senang bekerja mandiri, 5) cepat bosan pada tugas yang rutin, 6) dapat mempertahankan pendapatnya, 7) tidak mudah melepaskan hal yang diyakini, 8) senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.
2. Gambaran kinerja guru Madrasah Adabiyah Islamiyah Tingkat Madrasah Tsnowiyah Purwakarta secara umum menunjukkan ke dalam kategori cukup baik. Kinerja guru tersebut diukur melalui tiga dimensi yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dan tindak lanjut.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru Madrasah Adabiyah Islamiyah Tingkat Madrasah Tsnowiyah Purwakarta dengan tingkat korelasi kuat (0,615) dan koefisien determinasi sebesar 0,378 atau 37,8 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Aqib, Zainal. 2013. *Model-Model, Media, dan Strategi Pembelajaran Kontekstual (Inovatif)*. Bandung: Yrama Widya.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*. Bandung: Alfabeta.
- Daryanto dan Rachmawati, T. 2015. *Supervisi Pembelajaran*. Yogyakarta: Gacva Media.
- Desy Ayu Nurmala, dkk, "Pengaruh Motivasi Belajar Dan Aktivitas Belajar Terhadap Hasil Belajar Akuntansi" (Jurnal Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Vol: 4 No: 1 Tahun: 2014, 1-10.
- Donkoh, etc. 2014. Effects Of Educational Supervision On Professional Development: Perception Of Public Basic School Teachers At Winneba, Ghana. *British Journal of Education Volume 2 Nomor 6*: 63-82.
- Fatimah, Siti. 2015. *Manajemen Kepemimpinan Islam dan Aplikasinya dalam Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

- Fatturohman, Pupuh & Suryana, A. A. 2015. *Supervisi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Harefa, A. 2000. *Menjadi Manusia Pembelajar*. Jakarta: Kompas.
- Hidayat, Ara dan Machali, Imam. 2012. *Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta : Kaukaba.
- Hidayat, Ara dan Machali, Imam. 2016. *The Handbook of Education Management; Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*. Yogyakarta : Kaukaba.
- Hoojqan, Ali Ranjbar. etc. The Effect Of Educational Supervision On Improving Teachers' Performances In Guidance Schools Of Marand. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences Vol. 5 No. 2 (2015): 1731-1735*.
- Jahari, Jaja dan Syarbini, A. 2013. *Manajemen Madrasah Teori, Strategi dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kaur, Avneet. 2013. Maslow's Need Hierarchy Theory: Applications and Criticisms. *Global Journal of Management and Business Studies Volume 3 Number 10 (2013) : 1061-1064*.
- Kusumaningtyas, dkk. 2015. Teacher Performance of The State Vocational High School Teachers in Surabaya. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE) Volume 4 Nomor 2 (June 2015) : 76-83*.
- McCleskey, Jim Allen. 2014. Situational, Transformational, and Transactional Leadership and Leadership Development. *Journal of Business Studies Quarterly Volume 5 Number 4 (2014) : 117-130*.
- Moynihan, Donald P. et. al. 2011. Setting the Table: How Transformational Leadership Fosters Performance Information Use. *Journal of Public Administration Research and Theory Volume 22 Number 1 (2011), : 143-164*.
- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Rosda Karya.
- _____. 2013. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Muslim, Sri Banun. 2013. *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.

Ozdemir, Tuncay Yavuz & Ramazan Yirci. 2015. A Situational Analysis of Educational Supervision in the Turkish Educational System. *International Journal Edupij Volume 4 Issue 1-2 (2015) : 56-70.*

Priansa, D. Juan. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2014. *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta.

Raisyifa, D. N., & Sutarni, N. 2016. Pengaruh Kinerja guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Volume 1 Nomor 1 Universitas Pendidikan Indonesia.*

Rismawan, Edi. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja guru . *Jurnal Administrasi Pendidikan Volume 22 Nomor 1 (April 2015) : 114-132.*

Rusdiana. 2015. *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.

Sadeghi, Amir & Zaidatol Akmaliah Lope Pihie. 2012. Transformational Leadership and Its Predictive Effects on Leadership Effectiveness. *International Journal of Business and Social Science Vol. 3 No. 7 (April 2012): 186-197.*

Sardiman. 2011. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sagala, Syaiful. 2013. *Manajemen strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Sahgal, Punam & Anil Pathak. 2007. Transformational Leaders: Their Socialization, Self-Concept, and Shaping Experiences. *International Journal of Leadership Studies Vol. 2 Issue 3 (2007) : 263-279.*

Setiawan, Awang. 2014. *Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Efektifitas Sekolah Pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lemah Sugih kabupaten Majalengka*. Tesis sarjana Administrasi Pendidikan. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2014. t.d.

Setiawan, Bahar Agus & Muhith, A. 2013. *Transformational Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo.

Suharsaputra, U. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama, 2013.

_____. 2016. *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi Mix Methode*. Bandung: Alfabeta.

- Sumaryana, Yayan. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Intruksional Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja guru SD Negeri di Kota Sukabumi. *Tesis Sarjana Administrasi Pendidikan. Bandung: Perpustakaan Universitas Pendidikan Indonesia, 2014. t.d.*
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Suryobroto. 2009. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syukri, dkk. 2015. Pelaksanaan Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar pada Gugus I UPTD Dewantara Aceh Utara. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 3, Nomor 2 (Mei 2015)*.
- Taufik, M. BK 2018. *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru*. Bandung: Tesis UIN SGD.t.d.
- Tesfaw, Tadele Akalu & Roelande H. Hofman. Relationship between instructional supervision and professional development. *The International Education Journal: Comparative Perspectives Vol. 13, No. 1 (2014): 82-99*.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. 2014. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Uno, H.B. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zakiyah, Siti. 2013. Pengaruh Budaya Sekolah dan Kinerja guru Guru terhadap Mutu Raudhatul Athfal di Kota Cimahi. *Tesis Sarjana Administrasi Pendidikan. Bandung: Perpustakaan Universitas Pendidikan Indonesia t.d*