

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI MTS NEGERI 1 KOTA LUBUKLINGGAU**

Tesis

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Magister dalam Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd)



OLEH:

RIAN NOPRI

NIM: 19861016

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PROGRAM PASCASARJANA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

CURUP 2022

Nama : Rian Nopri

NIM : 19861016

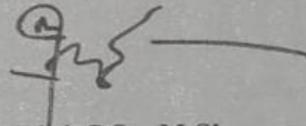
Angkatan : 2019/2020

PEMBIMBING I



Dr. Hj. Jumira Warlizasusi, M.Pd.
NIP 19660925199502 2001

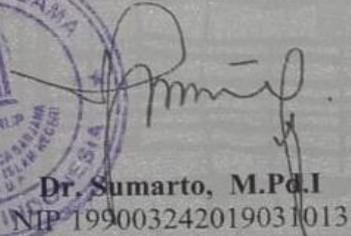
PEMBIMBING II



Dr. Rini, S.S., M.Si
NIP 197802052011012003

Mengetahui
Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam,



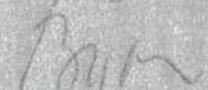

Dr. Sumarto, M.Pd.I
NIP 199003242019031013

HALAMAN PENGESAHAN

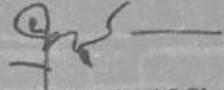
No. ~~524~~/In.34/PS/PP.00.9/.....02...../2022

Tesis yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau" Yang ditulis oleh Rian Nopri, NIM. 19861016, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana IAIN Curup, telah diuji dan dinyatakan LULUS pada tanggal 27 Januari 2022.

Ketua Sidang

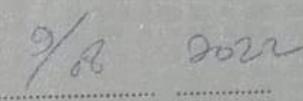

Dr. H. Beni Azwar, M.Pd., Kons
NIP. 196704241992031003

Sekretaris Sidang/ Pembimbing II

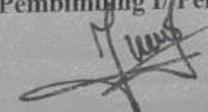

Dr. Rini, S.S., M.Si
NIP. 197802052011012003

1. Penguji Utama


Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd
NIP. 196508261999031001

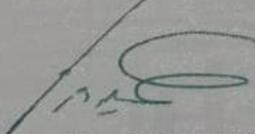


2. Pembimbing I/Penguji I


Dr. Hj. Jumira Warlizasusi, M.Pd.
NIP. 196609251995022001

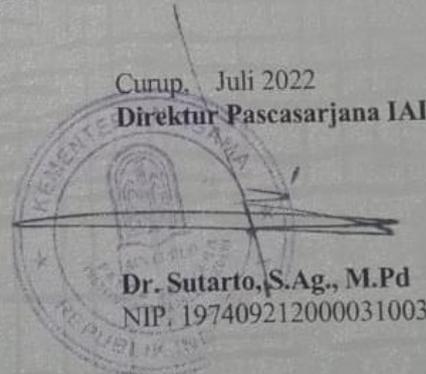
.....

Rektor IAIN Curup


Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I
NIP. 197504152005011009

Curup, Juli 2022

Direktur Pascasarjana IAIN Curup



SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah :

Nama : Rian Nopri

NIM : 19861016

Tempat dan Tanggal Lahir : Cahaya Alam, 29 November 1995

Pekerjaan : Wiraswasta

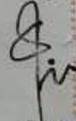
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTS Negeri 1 Kota Lubuklinggau** ini adalah benar-benar karya aslinya, kecuali dicantumkan sumbernya.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan, hal tersebut sepenuhnya adalah menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sepenuhnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Lubuklinggau, 03 Juli 2022

Saya




Rian Nopri

ABSTRAK

Nama Rian Nopri, NIM. 19861016, **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTs NEGERI 1 KOTA LUBUKLINGGAU**, tesis Program Pascasarjana IAIN Curup Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), 2021. 107 Halaman

Guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran di mana hal tersebut merupakan kinerja dari seorang guru. Akan tetapi dalam kenyataannya masih terdapat guru yang belum mempunyai kinerja yang baik dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai seorang guru, seperti masih terdapat guru yang belum sempurna dalam menyusun perangkat pembelajaran dan belum tepatnya dalam menggunakan metode pembelajaran. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini memakai teknik sampling jenuh di mana populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau yang berjumlah 77 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket dengan bentuk pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif persentase dan analisis regresi linier berganda.

Dari hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh positif Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau yang signifikansi t sebesar 0,00 yang berarti $< 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,331 (33,1%) hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Artinya semakin tinggi tingkat Kepemimpinan Kepala Madrasah maka semakin meningkat juga kinerja guru. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau dengan signifikansi t sebesar 0,00 yang berarti $< 0,05$. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,542 (54,2%), hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru. Adapun hasil analisis korelasi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas menjelaskan adanya output regresi yang menunjukkan pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai R Square sebesar 0,549. Angka tersebut menunjukkan variasi nilai kinerja guru yang bisa dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh adalah sebesar 54,9 % sedangkan sisa 45,1 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan model regresi yang diperoleh.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja, Kinerja Guru*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Assalamualaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Luas Ilmu-Nya, berkat rahmat hidayah-Nya jualah sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya. Sholawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada penyandang gelar Uswatun Hasanah dan pembawa cahaya pada kehidupan kita yaitu Nabi Besar Muhammad Saw, yang telah membuka pintu keilmuan bagi kita, sehingga kita dapat mencapai dan merasakan ilmu-ilmu tersebut hingga pada saat ini.

Tesis ini disusun sebagai salah satu prasyarat untuk memperoleh gelar Magister dalam Ilmu Pendidikan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam pada IAIN Curup. Proses penyelesaian tesis ini tentunya tidak terlepas dari bimbingan, saran, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I selaku Rektor IAIN Curup.
2. Bapak Dr. M. Istan, SE., M.Pd.,MM, Bapak Dr. Ngadri Yusro, M.Ag dan Bapak Dr. Fakhruddin, S.Ag., M.Pd. I selaku Wakil Rektor I, II dan III IAIN Curup.
3. Bapak Dr. Fakhruddin, S.Ag.,M.Pd, selaku Direktur Program Pascasarjana IAIN Curup.
4. Bapak Dr. Sumarto, M.Pd.I selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Curup.

5. Ibu Dr. Hj. Jumira Warlizasusi, M.Pd dan Ibu Dr. Rini, S.S., M.Si. selaku Pembimbing I dan II yang telah membimbing dan memberikan petunjuk serta sarannya sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak Ibu Dosen Program Pascasarjana IAIN Curup yang selama ini telah banyak memberikan bekal ilmu kepada penulis.
7. Bapak/Ibu Staf Tata Usaha Pascasarjana dan Staf Perpustakaan IAIN Curup.
8. Kepada Kepala Madrasah dan dewan guru beserta staf MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau, kerabat dan sahabat yang juga telah memberikan dukungan kepada penulis.
9. Bapak Arpan, M.Pd dan Ibu Erma Yunita, M.Pd selaku Pimpinan dan Pengasuh Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau yang telah banyak membantu Penulis dalam menyelesaikan masa studi penulis.

Semoga amal baik dari berbagai pihak tersebut mendapatkan balasan yang berlipat dari Allah SWT amin. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak terdapat kekeliruan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk dapat lebih memperbaiki tesis ini. Akhirnya semoga tesis yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membaca khususnya bagi penulis. *Amiin yaa robbal 'alamiin.*

Curup, 03 Juli 2022
Peneliti,

Rian Nopri

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan *Bismillahirrahmanirrahim*, karya ilmiah yang berharga ini penulis persembahkan kepada:

- ❖ Orang tua saya ayahanda Pahmi dan ibunda Nurhalimah terimakasih atas limpahan kasih sayang yang tak terhingga dan selalu memberikan yang terbaik, banyak hal yang kita lewati selama ini suka dukanya. Selalu mendoakan yang tak pernah putus serta pengorbanan dan kesabaran mengantarkan ku sampai saat ini.
- ❖ Terimakasih untuk adik-adikku Rendi Foryadi, Refli Waristian, Risika Maharani, Rahma Wati dan Riza Al-Fitra yang selalu memberikan dukungannya dan selalu mendoakan atas perjuanganku.
- ❖ Terimakasih untuk istriku tercinta Ida Zakia Darajat Binti Tgk. H. Paizal dan Ibu Ganti Juraita yang selalu memberikan do'a dan support untuk menyelesaikan penelitian ini.
- ❖ Bapak Arpan, M.Pd dan Ibu Erma Yunita, M.Pd. Selaku pimpinan dan pengasuh Pondok Pesantren Al-Madani Lubuklinggau penulis ucapkan terimakasih atas motivasi dan dukungan moral, moril serta do'a.
- ❖ Untuk seluruh keluarga dan sahabat-sahabat yang selalu memberikan dukungan sehingga saya dapat menyelesaikan studi S2 ini.
- ❖ Untuk teman-teman kuliah seperjuangan yang selalu memberikan bantuan, saran dan supportnya khususnya teman-teman prodi MPI

MOTTO

عن ابن عمر رضي الله عنهما عن النبي صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ:
كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (متفق عليه)

Dari Ibnu Umar RA, sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda:

"Setiap kalian adalah pemimpin dan kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. (HR. Bukhari Muslim)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	iii
PERSETUJUAN PENGUJI	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR ISI	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	12
C. Batasan Masalah	13
D. Rumusan Masalah.....	13
E. Tujuan Penelitian	14
F. Kegunaan Penelitian	14
BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA BERFIKIR, HIPOTESIS PENELITIAN DAN PENELITIAN YANG RELEVAN	
A. Landasan Teori	
1. Kinerja Guru	
a. Pengertian Kinerja Guru.....	16
b. Ciri-ciri Kualitas Kinerja Guru	19
2. Kepemimpinan Kepala Madrasah	
a. Arti Kepemimpinan	20
b. Arti Kepala Madrasah.....	23
c. Prinsi Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	25
d. Prinsip Kepemimpinan dalam Isalam.....	27
3. Motivasi Kerja	
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	28

b. Faktor yang Motivasi Kerja.....	30
c. Fungsi Motivasi	32

B. Pengaruh Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru	34
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	35
3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	36
4. Kerangka Berpikir.....	37
5. Hipotesis Penelitian	42
6. Penelitian yang Relevan.....	42
7. Perbedaan Penelitian Terdahulu	44

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	45
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
C. Variabel Penelitian	47
D. Tempat dan waktu penelitian.....	48
E. Teknik Pengumpulan Data	49
F. Validitas dan reliabilitas	50
G. Teknik Analisis Data	52
H. Definisi Konseptual	52
I. Hipotesis Statistik.....	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi	60
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan	91

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	105
B. Implikasi	106
C. Saran	107

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam memaknai kepemimpinan itu identik dengan sebutan “*khálifah*” yang memiliki makna wakil “wakil Tuhan” Di dunia. Artinya, ada dua jenis wakil ilahi, yang pertama diciptakan sebagai Sultan pemimpin kepala negara. Kedua, fungsi manusia di dunia sebagai khalifah dan makhluk yang mulia.¹ Allah berfirman dalam Q.S. Al-Baqarah /2: 30.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ
فِيهَا مَنْ يَفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ
لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya:

Ingatlah ketika Tuhanmu berkata kepada para malaikat. “Aku akan menjadikan pengganti di bumi,” kata mereka, “mengapa kamu (khalifah) menyebabkan malapetaka dan darah di dalamnya, padahal kami selalu memuji dan memuliakanmu. Apakah kamu ingin membuatnya di bumi untuk ditumpahkan?” Dia berkata, “Aku tahu apa yang tidak kamu ketahui.”

Menurut Ngalim Purwanto pemimpin merupakan orang suatu kelompok yang membagikan tugas-tugas pengarahan serta pengkoordinasian yang sesuai dengan aktifitas yang ada dalam suatu kelompok.²

Secara sederhana, kepala madrasah dapat diartikan sebagai seorang guru fungsional yang bertugas membimbing madrasah melalui proses pendidikan dan

¹ Imam Moedjiono, *Kepemimpinan Dan Organisasi*, Ke 1 (Yogyakarta: UII Press, 2002). H. 10

² Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, Ke 1 (Bandung: Alfabeta, 2011). H. 303-304

pembelajaran. Kepala madrasah adalah salah satu komponen madrasah yang bertanggung jawab atas semua kegiatan tersebut.

Kepemimpinan adalah suatu proses yang memiliki unsur yang berpengaruh, bersifat kolaboratif, dan mengarah pada tujuan yang sama dengan sesuatu dalam organisasi. Karena manajer memegang peranan sentral dalam dinamika kehidupan organisasi. Dalam hal ini, pemimpin madrasah adalah pemimpin dalam pendidikan dan sangat bergantung pada bagaimana tersembunyinya keterampilan dan kebijaksanaan pemimpin madrasah dalam menjalankan madrasah atau lembaganya. Para kepala madrasah harus mampu mengembangkan efek kepemimpinan karismatik, menjadi panutan, dan memobilisasi dan memfokuskan aktor dari semua sekolah untuk mencapai tujuan mereka.³

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kualitas mutu sekolah. Penerapan sikap kepemimpinan kepala sekolah yang tepat akan mempunyai pengaruh yang berarti dalam pengambilan keputusan, maupun dalam mempengaruhi guru dalam melakukan pekerjaan yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai kinerja guru yang baik.

Di era globalisasi ini, yang dibutuhkan adalah seorang kepala madrasah yang memiliki kemampuan yang baik, hal tersebut bisa didapatkan dari pengalaman atau ilmu pengetahuan yang telah pelajari. Seorang pemimpin

³ Abdul Azis Wahab, *Anatomi Organisasi Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2008). H. 132.

hendaknya memiliki keahlian untuk membimbing bawahannya agar memiliki kemampuan dalam bekerja. karena dengan kemampuan kepala madrasah dalam membimbing dan mengarahkan bawahannya maka akan dapat meningkatkan kualitas kerja para guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sejalan dengan itu, setiap kepala madrasah diminta untuk bekerja secara ideal dan juga harus memiliki kecakapan untuk mengetahui di mana letak permasalahan yang dimiliki bawahannya. Seorang kepala madrasah memiliki dampak yang baik dalam memberdayakan peningkatan presentasi bawahannya. Bekerja pada sifat presentasi bawahan berdampak pada pembentukan nilai kerja sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. ⁴

Kepala madrasah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.⁵

Kepala madrasah selayaknya bisa mengantarkan kinerja para pendidik dengan cara menunjukkan kepedulian dan keharmonisan sehingga guru akan dekat dengan kepala madrasah. Perbuatan kepala madrasah yang baik dapat dapat

⁴ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2013). H. 99-103

⁵ Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), H. 49.

mengajak serta mengarahkan semua elemen sekolah untuk bekerja sama dalam mencapai visi misi madrasah yang telah ditetapkan.

Kepala madrasah yang merupakan seorang pemimpin hendaknya berfungsi untuk menciptakan kondisi belajar mengajar, agar para guru dan siswa dapat melakukan kegiatan belajar mengajar dengan baik dan kondusif. Dengan ini menunjukkan bahwasanya kepala madrasah memiliki dua tugas sekaligus, yaitu melakukan supervisi sebagai administrasi madrasah supaya meningkatnya kualitas kinerja guru serta memberikan bimbingan terhadap para siswa.

Keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atausasaran dalam situasi tertentu.⁶

Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa.⁷ Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM).⁸

Kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga pendidikan harus mampu meningkatkan capaian kinerja guru tersebut. Alasan mengapa capaian kinerja guru

⁶ Wahjosumijo, Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), H. 49.

⁷ A. Tabrani R, Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru, (Cianjur: CV Dinamika Karya, 2000), H. 79

⁸ E. Mulyasa, , Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009) H. 98.

harus diusahakan adalah ada bukti yang kuat bahwa: 1) Guru yang malas bekerja sering melewatkan waktu kerja dan lebih besar bersendagurau. 2) Guru yang memanfaatkan waktu kerjanya dengan optimal mempunyai kepercayaan diri dan merasa nyaman dengan pekerjaannya. 3) Ketercapaian kinerja guru yang baik terhadap tugas pokok pekerjaannya akan membawa hasil positif di sekolahnya.

Dengan kepemimpinan, kepala sekolah perlu bekerjasama dengan para pendidik agar program pembelajaran di sekolah dapat terlaksana dengan baik. Dimana kepala sekola memberi motivasi, pembinaan.⁹

Sebagaimana hasil observasi yang dilaksanakan di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau, kepemimpinan kepala madrasah masih kurang dalam hal memengaruhi guru-guru, hal ini dapat dilihat masih terdapat guru yang terlambat datang ke madrasah, tidak tepat waktunya masuk kelas dan terdapat juga guru yang keluar dari kelas sebelum jam pelajaran selesai, maka dari hal tersebut peneliti menyimpulkan bahwa kurangnya pengaruh dari kepala madrasah akan disiplin guru.

Motivasi adalah dorongan untuk bertindak untuk mencapai tujuan yang memenuhi harapan. Faktor internal dan eksternal menyebabkan sikap antusias, yang merangsang perubahan perilaku. Dorongan ini mengarah pada perubahan perilaku lebih lanjut untuk mencapai tujuan yang diinginkan.¹⁰

⁹ Saputra, B.R., Imron Arifin., Ahmad Yusuf Sobri (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Inovasi Pembelajaran Saintifik Religius. *Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan* Volume: 8, No. 1, Januari-Juni 2021, 94-102.

¹⁰ Agustin, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan, *Skripsi*, 2015, 191.

Martoyo mengatakan bahwa motivasi kerja meningkatkan dorongan dan semangat dalam melakukan pekerjaan, atau dengan istilah lainnya semangat kerja yang lebih baik. Hal yang sama juga dimotivasi oleh As'ad juga mendefinisikan motivasi kerja sebagai membangkitkan semangat atau motivasi kerja.¹¹

Guru diharapkan merupakan orang yang karena profesinya sanggup menimbulkan dan mengembangkan motivasi untuk kepentingan proses aspek-aspek pembelajaran di dalam kelas yang keberadaan siswanya berbeda-beda secara individual, misalnya perbedaan minat, bakat, kebutuhan, kemampuan, latar belakang sosial dan konsep yang dipelajari.

Dengan motivasi dari guru merupakan faktor yang berarti dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Dua pembangkit motivasi belajar yang efektif adalah keingintahuan dan keyakinan dalam kemampuan diri para siswa. Setiap siswa memiliki rasa ingin tahu, maka guru perlu memotivasi dengan pertanyaan diluar kebiasaan atau pemberian tugas yang menantang disertai penguatan bahwa siswa mampu melakukannya.

Motivasi seorang guru dalam bekerja merupakan suatu situasi yang mengakibatkan guru mempunyai hasrat atau keinginan untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui pemenuhan kewajiban pendidikannya. Motivasi kerja guru memberdayakan guru untuk melakukan aktivitas kerja sehingga mereka

¹¹ Reza Ahmadiansah, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Muhammadiyah Salatiga," *Interdisciplinary Journal of Communication*, 1 (2016): 6.

mengetahui bahwa ada tujuan yang relevan antara tujuan perusahaan dan pribadi.

12

Motivasi guru adalah suatu faktor meningkatkan kerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi akan membawa ke arah yang positif dan negatif, jika motivasi membawa ke arah positif maka akan menghasilkan suatu pekerjaan yang positif atau yang baik, dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Namun jika motivasi menghasilkan ke arah yang negatif maka akan menghasilkan hasil yang buruk atau dapat dikatakan gagal dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkannya.

Menurut Andriani Motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan Dengan motivasi yang tinggi, maka akan timbul dalam diri guru, kesadaran untuk melakukan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran yang yang dapat dilaksanakan secara tuntas¹³

Menjadi guru tanpa motivasi dapat membuat kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

¹² Tiara anggria Dewi, Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sma Se-Kota Malang, *PROMOSI "(Jurnal Pendidikan Ekonomi)"* 3, no. 1 (2015): 24–35, <https://doi.org/10.24127/ja.v3i1.148>.

¹³ Andriani, S., Nila Kesumawati., Muh. Kristiawan (2018). The Influence of The Transformational Leadership and Work Motivationon Teacher Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research* Vol 7, Issue 7, JULY 2018. 19-29.

Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika dia mengajar karena terpaksa saja karena tidak kemauan yang berasal dari dalam diri guru yang akhirnya tidak diperoleh kepuasan kerja atas pekerjaan yang dilakukan.

Pendidik sebagai seorang guru yang bekerja dengan sungguh-sungguh dalam sebuah madrasah atau sekolah apabila mempunyai motivasi yang tinggi, ia hendaknya menunjukkan keinginan dan memiliki perhatian serta tanggung jawab akan tugas-tugasnya, khususnya dalam kegiatan belajar mengajar.

Seluruh masyarakat Indonesia berhak mendapatkan pendidikan yang baik, pentingnya pendidikan bagi suatu bangsa ialah sebagai dasar utama membangun bangsa, apabila tidak ada pendidikan yang baik maka bangsa ini mengalami akan mengalami ketertinggalan dari bangsa lainnya. Dalam Undang-undang 1945 dijelaskan bahwa setiap warga Negara Indonesia berhak mendapatkan pendidikan.¹⁴

Jika pendidikan dianggap penting untuk pengembangan sumber daya manusia (SDM), guru dan semua orang yang terlibat dengan madrasah harus mengambil tanggung jawab besar untuk kinerja misi mereka dan menetapkan standar kualitas guru dan tenaga kependidikan, saya harus meningkatkan. Dan motivasi untuk pekerjaan yang baik untuk dimiliki.

¹⁴ UUD 1945 Pasal 13 ayat 1

Menurut Kristiawan, peran guru sangat menentukan keberhasilan tugas belajar mengajar di sekolah. Guru bertanggung jawab untuk mengatur, mengelola, dan menciptakan suasana yang membantu. Guru yang mempunyai peran penting dalam pendidikan dan bahkan dalam sumber daya pendidikan lainnya. Dengan kata lain, guru berada di garda terdepan dalam meningkatkan mutu, pelayanan, dan hasil pendidikan yang prima.

Kusmianto menjelaskan dalam panduan evaluasi nilai guru oleh seorang supervisor: "Kriteria nilai guru adalah: (1) kerja individu dengan siswa, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) penggunaan media pembelajaran, (4) keterlibatan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5).) Bimbingan aktif dari guru ".¹⁵

Menurut Hamzah B. Uno kinerja guru merupakan kegiatan seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Atas apa yang telah disampaikan tersebut maka guru mempunyai tugas-tugas wajib dilakukan secara rutin dan penuh tanggungjawab. Misalnya sebagai guru hendaknya melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan baik di sekolah dan hasil dari mengajar itu merupakan kinerja guru.¹⁶

Menurut Suharsaputra memaparkan pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria

¹⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Pimpinan Pesantren Profesional Dalam Konteks Mensukseskan MBS Dan KBK* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004).

¹⁶ Hamzah B. Uno dan Nina Lametenggo, *Teori Kinerja Dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012)." H. 64-65

tertentu. Kinerja seorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan/ tugas tersebut.¹⁷

Seorang pendidik adalah pendidik profesional yang peran utamanya mendidik, mengajar, melatih siswa dan mengevaluasi hasil pembelajaran bersama peserta didik baik di pendidikan dini, dasar dan menengah¹⁸

Dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar (KBM) terdapat faktor yang sangat penting yaitu seorang guru. Guru memiliki peran penting atas mutu suatu pembelajaran. Tidak dapat dipungkiri bahwasanya peran guru dalam proses pendidikan sangatlah penting. Oleh karena itu efektifitas pembelajaran tertumpu di pundak seorang guru, sehingga kesuksesan suatu proses pembelajaran dapat juga dilihat dari kualitas kinerja guru tersebut.

Kinerja guru dalam proses interaksi pembelajaran di lingkungan sekolah merupakan faktor dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Tinggi rendahnya kualitas kinerja guru berakibat pada kemajuan dan kualitas mutu sekolah

Guru merupakan profesi profesional di mana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional, maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbas kepada siswanya.

¹⁷ Suharsaputra Uhar. *Administrasi Pendidikan*. (Jakarta: Refika Aditama 2010.) H. 20

¹⁸ M. Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017). H. 50

Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan. Hal tersebut sesuai dengan yang tercantum dalam Pasal 1 ayat (1) UU Nomor 14 Tahun 2005, bahwa yang dimaksud guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi.

Tugas tersebut dilakukan terhadap semua peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Selanjutnya yang dimaksud dengan professional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan di di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau bahwa dalam melakukan kinerja sebagai guru masih terdapat guru yang belum optimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya seperti, terdapat guru yang tidak melengkapi perangkat pembelajaran, tidak membawa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran pada saat pelaksanaan pembelajaran di kelas, dalam hal pembelajaran juga masih ada guru yang menggunakan metode klasik sehingga kurang menarik, tidak melakukan perencanaan dan strategi pembelajaran yang baik dan benar. Namun dari beberapa kinerja guru sudah ada juga yang baik seperti halnya dalam melakukan evaluasi hasil belajar, guru-guru di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau telah melakukan penilaian yang cocok dengan tingkat

kemampuan siswa. Begitu juga dengan pelaksanaan remedial guru-guru telah melakukan remedial terhadap siswa yang mendapatkan nilai kecil.¹⁹

Dari penjelasan yang telah dipaparkan di atas maka diduga bahwasanya kinerja guru kemungkinan bisa dipengaruhi berbagai faktor antara lain supervisi, kepemimpinan kepala madrasah, disiplin disiplin, daya dukung sarana prasaran, karir dan bakat, motivasi kerja guru serta lingkungan.

Dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka penting untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau.**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas, bisa peneliti mengidentifikasi masalah menjadi beberapa hal :

1. Kepala Madrasah menerapkan kepemimpinan yang kurang disesuaikan dengan kondisi bawahannya.
2. Kinerja guru MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau masih belum maksimal, sehingga perlu ditingkatkan.
3. Motivasi kerja guru MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau yang perlu digali secara mendalam.

¹⁹ Hasil Observasi di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau Selasa, Februari 2021.

4. Dalam hal motivasi kerja guru di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau masih berbeda-beda.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka penelitian ini dibatasi dengan variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah: kepemimpinan kepala madrasah (X1) dan Motivasi kerja variabel (*independent variable*) (X2). Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja guru (Y).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau?
3. Apakah terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan Kepala Madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau.
3. Untuk membuktikan pengaruh positif kepemimpinan Kepala Madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau.

F. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, diharapkan memperkaya kasanah pengetahuan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja dan kinerja guru. Khususnya di MTs Negeri 1 Kota Lubuklingga

2. Manfaat penelitian

a. Kepala Madrasah

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan kepada kepala madrasah untuk selalu meningkatkan kualitas kepemimpinannya khususnya di MTs Negeri 1 kota Lubuklinggau

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi pimpinan dan guru-guru di MTs Negeri 1 kota Lubuklinggau untuk saling meningkatkan motivasi kerja dan kinerja dalam

meningkatkan mutu madrasah yang juga berdampak positif terhadap keberhasilan siswa.

c. Bagi komite

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi komite di MTs Negeri 1 kota Lubuklinggau untuk saling meningkatkan motivasi kerja dan kinerja dalam meningkatkan mutu madrasah yang juga berdampak positif terhadap keberhasilan siswa.

d. Peneliti lain

Peneliti dapat mengetahui pengaruh pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan mendapat pengalaman langsung dalam proses penelitian sebagai bekal di masa depan.

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR, HIPOTESIS PELETIAN DAN PENELITIAN YANG RELEVAN

A. Landasan Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (*Job Performance*), secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan, sedang kata *performance* berarti “*The act of performing; execution*” (*Webster Super New School and Office Dictionary*), Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan, oleh karena itu *performance* sering juga diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi kinerja untuk lebih memberikan pemahaman akan maknanya

Kinerja adalah penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas, kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. kinerja pegawai adalah hasil, atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan standar kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.²⁰

²⁰ Abdul Azis Wahab, *Anatomi Organisasi Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2008). H. 132.

Kinerja merupakan proses menyeluruh untuk mengamati kinerja karyawan dalam hubungan persyaratan jabatan selama jangka waktu tertentu yang mempunyai tujuan dimensi seperti menentukan relevansi kinerja individu dan kelompok dengan tujuan-tujuan organisasi, meningkatkan efektivitas unit kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.²¹

Sehubungan dengan kinerja guru yang merupakan kewajiban guru meliputi pembuatan program pendidikan, pemilihan metode dan media distribusi yang tepat, serta peningkatan evaluasi dan tindak lanjut perbaikan dan tindakan korektif. Sedangkan menurut Rivai, kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditunjukkan guru sebagai prestasi kerja sesuai perannya di sekolah, berdasarkan standar yang telah ditetapkan.²²

Kinerja adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan pada aturan tertulis atau tidak tertulis, yang tercermin dalam perilaku dan perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.²³ Kinerja guru oleh A. Tabrani Rusyan dkk. Kinerja guru menjalankan proses pembelajaran baik di dalam maupun di luar kelas, secara paralel dengan kegiatan lain seperti melakukan siswa dan penilaian.²⁴

Pasal 20 dan 39 ayat 2 UU Sisdiknas tahun 2003 menyatakan bahwa pendidik bertanggung jawab merencanakan dan melaksanakan proses

²¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005). H. 610.

²² Hamzah B. Uno and Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja Dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014). H. 61.

²³ Tabrani Rusydi dkk, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru* (Cianjur: CV Dinamika Cipta karya Departemen Agama RI, 2000). Hal. 10

²⁴ *Ibid.*,

pembelajaran, menilai hasil belajar, menyelenggarakan penyuluhan dan pelatihan, serta menyelenggarakan penelitian.²⁵

Undang-undang Nomor 14 Bab IV Tahun 2005 Pasal 20 (a) tentang guru dan dosen menyatakan bahwa guru berkewajiban untuk merencanakan pembelajarannya, melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas, serta mengevaluasi dan menilai hasil belajarnya.²⁶

Sehubungan dengan nilai guru sekolah dasar, nilai mereka dapat tercermin dalam kewajiban mereka sebagai pengelola kegiatan pendidikan mereka. Dengan kata lain, kinerja guru tercermin dalam kegiatan merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pendidikan dan pembelajaran, yang kekuatannya dilandasi oleh etos kerja dan disiplin kekhususan pendidikan.²⁷

Kinerja guru adalah kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugas seorang pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru dalam proses pendidikan/pembelajaran lembaga berbasis sekolah adalah orang yang paling berhubungan langsung dengan siswa yang mempengaruhi kualitas prestasi pendidikan.²⁸

Dari penjelasan beberapa definisi pakar di atas, disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja atau kinerja guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, antara lain: membuat perencanaan

²⁵ UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003

²⁶ UU No. 14 Tahun 2005

²⁷ Hamzah B. Uno and Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja Dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014). H. 61.

²⁸ Eriani, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Stres Guru Terhadap Kinerja Guru, *Manajer Pendidikan*, *Manajer Pendidikan* 9 (2015).

pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi hasil belajar yang dilakukan.

b. Ciri-ciri Kualitas Kinerja Guru

Asrori mengungkapkan kinerja guru diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau Sekolah 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 atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya”.

“Sementara itu Sulityorini dalam Saondi dan Suherman mengatakan” :

“Kinerja mencerminkan keberhasilan organisasi dan dianggap penting untuk mengukur karakteristik karyawan. Kinerja guru adalah hasil dari tiga faktor yang saling terkait: kemampuan, usaha, sifat situasi, dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan adalah bahan mentah yang dibawa orang ke tempat kerja, seperti pengalaman, keterampilan, keterampilan interpersonal, dan keterampilan teknis. Upaya ini merupakan tanda motivasi karyawan. Kondisi eksternal sedemikian rupa sehingga kondisi eksternal mendukung produktivitas tenaga kerja.²⁹

Menurut E. Mulyasa beberapa peran guru sebagai pendidik antara lain:

- 1) Guru sebagai fasilitator
“Tugas guru tidak hanya menyampaikan informasi kepada peserta didik, tetapi harus menjadi fasilitator yang bertugas memberikan kemudahan belajar (*facilitate of learning*)”
- 2) Guru sebagai motivator
Guru harus dapat memotivasi siswa agar tertarik belajar dengan memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut: Siswa bekerja keras ketika mereka tertarik dengan pekerjaan mereka, menetapkan tugas

²⁹ Abdurrahman and Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2011). H. 57.

yang jelas, menghargai hasil pekerjaan mereka, dan secara efektif menghargai dan menghukum mereka.

3) Sebagai penggerak dalam belajar

Sebagai penggerak dalam belajar seharusnya seorang guru dapat melipat gandakan kemampuan yang dimiliki oleh siswa sehingga dapat mengantarkan mereka kepada cita-cita mereka di kemudian hari.

4) Guru sebagai inspirator

Selaku inspirator dalam belajar, guru hendaknya selalu menginspirasi para siswa-siswinya dengan baik sehingga dapat membangkitkan beraneka ragam pemikiran yang positif ide-ide yang cemerlang.³⁰

Di sekolah, standar kinerja guru diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Latar Belakang Pendidikan dan Standar Kemampuan Guru. Dijelaskan bahwa kriteria kemampuan guru dikembangkan dari total empat kemampuan utama: (a) kemampuan pendidikan, (b) kemampuan pribadi, (c) kemampuan sosial, dan (d) kemampuan profesional.

Kinerja guru memiliki spesifikasi yang dapat ditampilkan dan diukur berdasarkan spesifikasi/variabel yang harus dimiliki guru sehubungan dengan kinerja guru pembelajaran untuk mengevaluasi hasil belajar.³¹

2. Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Arti Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi tujuan perusahaan, memotivasi karyawan untuk mencapainya, dan memberikan pengaruh untuk meningkatkan kelompok dan budayanya. Ini juga menyangkut interpretasi peristiwa pengikut, organisasi dan kegiatan untuk mencapai tujuan, memelihara

³⁰ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*, Ke 1 (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007). H. 53

³¹ J. Tulipri, S., Hidayat, R., Hamengkubuwono, H., & Warlizasusi,). Evaluasi Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru MAS Al-Manshuriyah, *Alignment: Journal of Administration and Educational Management* 3 (2020): H. 44-53.

kemitraan dengan orang-orang di luar kelompok, dan mendukung dan bekerja sama dengan orang-orang di luar kelompok organisasi.³²

Kepemimpinan adalah tindakan memimpin kelompok sedemikian rupa sehingga tujuan bersama kelompok tercapai. Peran pemimpin adalah untuk menganalisis situasi anggota kelompok sehingga mereka dapat mengembangkan rencana kegiatan kepemimpinan yang memberi harapan, dan untuk secara hati-hati memperjelas tujuan kelompok sehingga anggota dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan.³³

Menurut Muhammad Al-Suaidan, Thariq mengartikan kepemimpinan sebagai usaha dalam menggerakkan manusia dalam mencapai tujuan baik yang bersifat keduniawian maupun akhirat sesuai dengan syariat dan ketentuan dalam Islam.³⁴

Menurut Bafadal menjelaskan dari arti kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi, mengajak, menuntun seseorang untuk berfikir, bertindak serta bersikap sesuai aturan yang ada dan berlaku agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Dengan kata lain hakekat dari kepemimpinan merupakan usaha kegiatan yang dilakukan seseorang untuk menggerakkan orang lain, agar orang-orang tersebut mau menjalankan tugas-tugasnya.³⁵

Menurut ahli lain yaitu P. Siagian menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan motor penggerak yang bisa di artikan sebagai pokok atau inti dari

³² Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, A. Halim Fattani (UIN-MALIK Press (Anggota IKAPI) 1, 2010). H.1.

³³ S Kartika, J Warlizasusi, and A Rifanto, "Analisis Inovasi Managerial Kepala Sekolah Dalam Menjaga Eksistensi Mis 01 Leborg Tambang," *Manajemen Pendidikan Islam* 10 (2020).

³⁴ M. As-Suaidan, *Shinaatu Al-Qoid* (Surabaya: Pustaka Yasir, 2005). H. 42.

³⁵ As-Suaidan.

manajemen bagi sumber dalam hal ini orang lain yang berada di dalam organisasi yang di pimpinnya. Jadi bisa dipahami bahwasanya keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai suatu visi dan misi tergantung bagaimana cara pemimpinnya dalam memimpin suatu organisasi tersebut.³⁶

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang sangat penting di dalam sebuah organisasi, di mana baik buruk, berhasil atau tidaknya organisasi itu terletak pada faktor pemimpin. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain untuk melakukan usaha dalam bentuk kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah di rumuskan sebelumnya.³⁷

Secara luas Nurkolis mengartikan kepemimpinan sebagai proses atau usaha untuk memengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi, mendorong anggota untuk mencapai tujuan yang diinginkan, menjadi pengaruh dalam memperbaiki kelompok dan budaya yang ada. Kepemimpinan adalah proses atau kegiatan dalam mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.³⁸

Selanjutnya Ngalim Purwanto berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kumpulan dari rangkaian kemampuan yang dimiliki seseorang di mana di dalamnya terdapat sifat-sifat dalam mempengaruhi dan meyakinkan bawahannya supaya melakukan dan menjalankan tugas-tugasnya yang telah di berikan secara sukarela, semangat dan tidak ada rasa terpaksa. Kepemimpinan merupakan suatu

³⁶ Jumiran, Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional: Studi Kasus Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta, *Journal of Education 2* (202AD):): 600-621.

³⁷ Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Bandung: Rajawali Pers, 1992). H. 153.

³⁸ Soekarto Indrafachrudi and Tahalele, *Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah Yang Efektif* (Malang: Ghalia Indonesia, 2006). H. 135.

hal yang menjadi kekuatan dalam mengelola sehingga untuk menjadi seorang manajer yang efektif hendaknya memiliki kemampuan memimpin secara efektif pula.³⁹

Kepemimpinan adalah tindakan baik individu maupun kelompok dalam mengkoordinasikan dan mengarahkan individu atau kelompok lain dalam suatu wadah untuk mencapai suatu tujuan tertentu.⁴⁰

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa arti dari kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam memotivasi, bekerjasama, membimbing, merencanakan, menggerakkan, mempengaruhi, mengajak dan mengarahkan individu atau suatu kelompok dalam mendapatkan suatu tujuan yang ingin dicapai.

b. Arti Kepala Madrasah

Menurut Ahmad Kepala Madrasah adalah guru yang telah memenuhi syarat tertentu dalam menjalankan tugas tambahan sebagai kepala madrasah dengan masa jabatan empat tahun untuk mengendalikan sekolah tersebut.⁴¹

Menurut Gusman kepemimpinan kepala madrasah merupakan keahlian seseorang tenaga profesional yang ditugaskan di sekolah dalam menggerakkan

³⁹ Indrafachrudi and Tahalele.

⁴⁰ Ibid.,

⁴¹ S. Ahmad, *Ketahanan Malang Kepemimpinan Kepala Sekolah [Poor Resilience of Principal's Leadership]*. (Jogjakarta: Pustaka Felicha, 2013).

semua elemen yang ada di sekolah tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁴²

Kepala Madrasah bertanggung jawab atas pendidikan sekolah. Ketika konsep kepemimpinan diterapkan pada suatu organisasi pendidikan, maka kepemimpinan pendidikan dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk membimbing orang-orang dalam organisasi pendidikan tersebut untuk mencapai tujuan pendidikannya. Hal ini sejalan dengan pandangan Nawawi bahwa kepemimpinan pendidikan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi dan membimbing orang-orang dari suatu organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikannya.⁴³

Kepemimpinan kepala madrasah bisa dimaknai sebagai kemampuan seorang tenaga profesional yang diamanahkan kepadanya tugas untuk memimpin, mengelola dan menggerakkan sumber yang ada pada suatu sekolah untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara maksimal.⁴⁴

Kepala madrasah tentunya merupakan bagian dari kepala lembaga pendidikan. Perannya sangat penting sebagai perancang, penyelenggara, pelaksana, kepala pendidik, pengawas, dan evaluator program pendidikan dan pendidikan di lembaga pendidikan. Dalam memimpin di sisi operasional, pemimpin Madrasah memberikan standar kompetensi untuk perencanaan strategis, manajemen fakultas, manajemen siswa, manajemen fasilitas, manajemen

⁴² Hagi Eka. Gusman, Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMP N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam, *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 2 (2020): 293–301.

⁴³ Rudi Erwandi, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Dan Motivasi Guru Di SMP Negeri Kota Lubuklinggau, *Perspektif Pendidikan* 13 (2019).

⁴⁴ Wahjosumidjo., *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002). H. 83

sistem informasi, manajemen institusi, manajemen kerja tim, dan pengambilan keputusan.⁴⁵

Dari beberapa pendapat ahli di atas penulis mengambil kesimpulan bahwa Kepemimpinan kepala madrasah merupakan kemampuan seorang tenaga profesional yang memiliki kompetensi manajerial, kompetensi supervisi, kompetensi kewirausahaan, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian sehingga dapat memengaruhi anggotanya dalam bekerjasama, membimbing, merencanakan, menggerakkan, mengajak dan mengarahkan individu atau suatu kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Prinsip Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin membuat bawahanannya bersedia bekerjasama dengannya. Seluruh organisasi pasti membutuhkan seorang pemimpin. Pemimpin bisa jadi karena hasil pemilihan atau penunjukan secara langsung. Kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya bisa berjalan dengan harmonis sesuai dengan apa yang diharapkan, maka kepala madrasah hendaknya mempunyai prinsip-prinsip yaitu:

1. Prinsip pelayanan

Pada prinsip pelayanan, kepemimpinan kepala madrasah harus menerapkan unsur-unsur pelayanan dalam kegiatan operasional madrasah.

2. Prinsip persuasi

⁴⁵ J. Effendi, T., Ifnaldi, I., Yanto, M., & Warlizasusi, Kontribusi Supervisi Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar, *Alignment: Journal of Administration and Educational Management* 2 (2020): 233-243.

Pada prinsip ini, pemimpin dalam menjalankan tugasnya harus memperhatikan situasi dan kondisi demi keberhasilan kepemimpinan yang sedang dilaksanakan ataupun yang akan dilaksanakan.

3. Prinsip bimbingan

Pada prinsip ini, pemimpin harus mampu membimbing peserta didiknya kearah tujuan yang telah ditetapkan dan disesuaikan dengan perkembangan peserta didik yang ada di lembaga.

4. Prinsip efisiensi

Pada prinsip ini, lebih mengarah pada cara hidup yang ekonomis dengan pengeluaran sedikit untuk memperoleh keuntungan yang besar.

5. Prinsip berkesinambungan

Pada prinsip ini pemimpin pendidikan diterapkan tidak hanya pada waktu itu saja, akan tetapi perlu secara terus menerus.⁴⁶

Dalam membantu pemimpin untuk melakukan tindakan kepemimpinannya agar menjadi baik. Sudarwan Danim dalam buku Hendiyat Sutupo mengemukakan ada sebelas prinsip kepemimpinan.⁴⁷

1. Menegal diri sendiri dan mencintai diri sendiri
2. Mahir secara teknis
3. Mengambil tanggung jawab sebagai seorang pemimpin
4. Membuat keputusan tepat waktu
5. Menetapkan contoh
6. Menegal semua anggotanya serta memikirkan kesejahteraan

⁴⁶ Yatik, *Kepemimpinan Dalam Kependidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010). H. 48

⁴⁷ Hendiyat Sutupo, *Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1984). H. 24

7. Menjaga komunikasi dengan anggota
8. Mengembangkan rasa tanggung jawab pada pekerjaan sebagai seorang pemimpin
9. Memastikan bahwa tugas yang diberikan kepada bawahannya dapat difahami dan diterima oleh anggotanya
10. Menggunakan kemampuan penuh untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Prinsip kepemimpinan dalam Islam

Dalam Islam terdapat empat macam yang terdiri yaitu:

a. Amanah

Amanah adalah jujur, kepercayaan atau yang dapat dipercaya bahwa manusia mampu mengembangkan amanah karena diberi kemampuan oleh Allah SWT, walaupun menerima sering berbuat dzalim terhadap dirinya sendiri maupun dengan orang lain serta bertindak bodoh dengan mengkhianati amanah sendiri.

b. Adil

Allah SWT mewajibkan kepada setiap umatnya agar dalam memutuskan perkara itu dilakukan dengan keadilan, tidak berat sebelah, baik perlakuan adil itu diberlakukan kepada saudara, agama, ras, teman, seperti hanya pelaksanaan keadilan dalam kepemimpinan pendidikan itu diawali dengan *uswatun hasanah* oleh pemimpinnya karena seorang pemimpin itu suri tauladan bagi dirinya sendiri dan pemimpin lainnya.

c. Musyawarah

Musyawarah itu dapat dilakukan dengan saling berinteraksi antara atasan dan bawahan, dan tidak selamanya pemimpin mendengarkan bawahannya, menjadi pemimpin harus mampu melihat keadaan dalam mengambil keputusan dengan sendiri dan kesepakatan bersama, menerima asas musyawarah untuk mufakat

d. Amar ma'ruf nahi munkar

Amar ma'ruf adalah keseluruhan untuk melakukan kebaikan dan melarang dari perbuatan jahat. Sedangkan maa'ruf dimaknai sebagai semua perbuatan yang akan mendekatkan diri kepada Tuhan dan munkar adalah segala perbuatan yang menjauhkan diri dari pada-Nya.⁴⁸

3. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dapat maknai sebagai daya yang terdapat dalam diri individu dan menyebabkan individu tersebut melakukan tindakan. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diartikan dalam perilaku berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkitan kekuatan untuk munculnya perilaku.⁴⁹

Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seorang individu untuk mencapai suatu hal tertentu sesuai dengan tujuan individu tersebut.

⁴⁸ Fitriyani dan Siti Zubaidah, Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Kompetensi Guru Di MDA Bani Al-Kautsar, Medan Maimun, *Education 2* (2018): 18.

⁴⁹ Titin Eka Ardiana, Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun," *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 2017, <https://doi.org/10.29040/Jap.V17i02.11>.

Sikap dan nilai-nilai ini tidak terlihat dan memberikan kesempatan untuk mendorong individu untuk mengejar tujuan dan tindakannya.⁵⁰

Motivasi kerja adalah daya penggerak yang dimiliki atau dicakup oleh setiap individu ketika melakukan suatu kegiatan, sehingga individu melakukan suatu kegiatan dengan menggunakan segala kemampuan dan kemungkinan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Saya ingin bekerja, bekerja dan berpartisipasi dalam kegiatan. Jangkauan seperti yang ditentukan sebelumnya.⁵¹

Motivasi adalah kesediaan untuk memberikan banyak usaha ke dalam tujuan organisasi dan dikondisikan oleh kemampuan upaya ini untuk memenuhi kebutuhan individu.⁵²

Motivasi kerja menurut Siagian “sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan”.⁵³

Slamet menjelaskan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Malthis & Jackson menyebutkan bahwa “motivasi berasal dari kata motif yaitu suatu kehendak atau keinginan

⁵⁰ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004).

⁵¹ Syaiful Bahri and Yuni Chairatun Nisa, Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2017, <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>.

⁵² Budi Rismayadi and Mumun Maemunah, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Concord Indonesia), *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2016, <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>.

⁵³ Sondang Siagian, *Filsafat Administrasi*, Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2002). H. 89

yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat”. Sementara itu Manulang mendefinisikan “motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam upaya mencapai suatu tujuan”⁵⁴

Dari beberapa teori yang disampaikan oleh para ahli tersebut Motivasi Kerja merupakan sesuatu yang dapat mendorong seseorang “baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, tanggung jawab atas tugas yang diberikan, memiliki kreatifitas, mempunyai jiwa disiplin dan memiliki kenginan yang kuat dalam mencapakai sesuatu serta memberikan kontribusi dalam pekerjaan yang sebesar besarnya demi keberhasilan mencapai tujuan bersama.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak fakto. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor pribadi dan lingkungan berupa motivasi internal dan eksternal.⁵⁵

Motivasi dapat dipengaruhi atau dirangsang oleh faktor eksternal, psikologis dan minat, tetapi motivasi pada awalnya tumbuh dalam diri orang tersebut..⁵⁶

⁵⁴ Hardono, Hardono, Haryono Haryono, and Amin Yusuf. "Kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru." *Educational Management* 6.1 (2017): 26-33.

⁵⁵ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya; Analisis Di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010). H. 29

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik faktor internal/ intrinsik yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang maupun dari faktor eksternal/ ekstrinsik yang berasal dari luar diri seseorang.

Herzberg Jhon M. Ivancevich, mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua faktor. Kedua faktor tersebut disebut dissatisfier-satisfier, motivasi hygiene atau faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik.

Faktor faktor tersebut diantaranya faktor intrinsik/ satisfier antara lain : pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, keinginan untuk tumbuh.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari ekstrinsik/ dissatisfier antara lain : Gaji, keamanan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, kualitas pengawasan teknis, kualitas hubungan interpersonal.

Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor dan manfaat eksternal dan internal. Faktor eksternal seperti organisasi tempat ia bekerja. Dan faktor internal adalah situasi dan kondisi psikologis dari karakteristik individu, seperti minat kerja. Faktor eksternal dapat dimanipulasi atau dikendalikan, tetapi faktor internal tidak dapat dimanipulasi karena situasinya terbentuk secara alami. Kedua faktor ini perlu saling didukung dan ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja.

⁵⁶ Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014). H. 75

c. Fungsi Motivasi

Menurut Sardiman terdapat tiga fungsi motivasi, yaitu:

1. Mendorong seseorang untuk bertindak, motivasi adalah kekuatan untuk mendorong dari semua aktifitas yang akan lakukan.
2. Menentukan arah tindakan, yaitu arah tujuan yang ingin dicapai
3. Mengambil tindakan atau memilih tindakan. Identifikasi tindakan untuk mencapai tujuan dan identifikasi tindakan yang tidak membantu tujuan tersebut.⁵⁷

Menurut Hamalik motivasi memiliki tiga fungsi juga, yaitu:

1. Perilaku atau tindakan yang dihasilkan dari motivasi tertentu meningkatkan kemungkinan perilaku tersebut. Tanpa motivasi, tidak ada alasan untuk bertindak
2. Motivasi adalah panduan untuk membantu orang melalui masa-masa sulit. Ini berarti mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan
3. Motivasi berperan sebagai penggerak. Singkatnya, motivasi bertindak sebagai mesin mobil. Cepat atau lambat tingkat motivasi menentukan pekerjaan.⁵⁸

Dari dua pendapat di atas tentang fungsi motivasi, kita dapat menyimpulkan bahwa ada tiga jenis fungsi motivasi: penggerak, keputusan arah, dan keputusan tindakan. Sebagai penggerak, berarti mendorong orang untuk

⁵⁷ A.M. Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2011).

⁵⁸ Omar Hamalik, *Kurikulum Dan Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014). H. 108

melakukan tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menentukan arah tindakan yang diambil sebagai direktur, yaitu oleh seorang individu. Yang terakhir bertindak sebagai penentu tindakan. Artinya, itu menentukan tindakan apa yang diambil dan apa yang tidak. Motivasi juga membantu Anda mengontrol energi dan olahraga untuk mencapai tujuan yang Anda inginkan. Ketika meningkatkan usaha dan usaha, perlu untuk memberikan motivasi internal dan eksternal untuk memotivasi mereka untuk mengambil langkah-langkah ini.

d. Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis :

- a. Motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum. Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah semangat kerja karyawan dalam bekerja.

B. Pengaruh Antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Guru

Sebagaimana dijelaskan dalam uraian terdahulu kinerja guru adalah hal yang sangat urgen dalam mencapai tujuan suatu madrasah. Kinerja guru merupakan suatu hasil kesuksesan yang dicapai oleh guru sesuai dengan kemampuannya dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu.

Kinerja melibatkan berbagai macam sumber sehingga menjadi kinerja yang optimal. Sumber-sumber yang menyebabkan kinerja menjadi optimal menurut Sedarmayanti adalah individu, organisasi dan lingkungan eksternal.

Masalah individu atau internal berupa kelemahan intelektual, kelemahan psikologis, kelemahan fisik, motivasi, faktor personalitas, keuangan, preparasi jabatan, dan orientasi nilai. Masalah organisasi berupa sistem, peranan kelompok, kepemimpinan, perilaku pengawas, iklim organisasi. Masalah eksternal berupa keluarga, kondisi ekonomi, kondisi politik, kondisi hukum, nilai sosial, pasaran kerja, perubahan teknologi dan perserikatan.

Terdapat hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru, diantaranya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kemampuan individu, kepemimpinan kepala madrasah dan juga sarpras⁵⁹

⁵⁹ Eko Djatmiko, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Kota Semarang,” *Fokus Ekonomi*, 2006.

Dubrin mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya memengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah.

Siagian mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Nimran mengemukakan bahwa kepemimpinan atau leadership adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki

Hal ini sejalan atas penelitian Elvi Juniarti yang berjudul “pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru”. Dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekola memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh persamaan garis regresi sederhana $\hat{Y} = 138,57 + 1,65X1$.⁶⁰

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru

Motivasi guru juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru. Motivasi ini berdampak besar pada kinerja guru. Artinya motivasi dapat mempengaruhi kinerja guru. Sebagai tenaga kependidikan, guru memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda bagi setiap guru

⁶⁰ Arif Ardiansyah Juniarti, and Elvi, Nur Ahyani, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru.,” *Journal of Education Research* 1 (2020): 193–99.

Menurut Mulyasa guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh jika mempunyai motivasi yang baik. Jika mempunyai motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku, sehingga dapat motivasi kerja merupakan hal yang mempengaruhi kinerja guru.⁶¹

Seperti halnya Slamet Riadi dan Aria Mulyapradana melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja guru, dalam penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.⁶²

3. Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

Dari pembahasan yang telah dipaparkan di atas dapat diketahui bahwasanya guru sangat berperan dalam dunia pendidikan dan keberhasilan siswa juga tergantung akan kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh para guru.

⁶¹ Ardiana, Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun.

⁶² Aria Mulyapradana Riyadi, slamet, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan, *Jurnal Pemerintah Kota Pekalongan* 13 (2017).

Terdapat banyak hal yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain : disiplin kerja, kepemimpinan kepala madrasah lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif , motivasi serta kemampuan yang dimiliki oleh guru⁶³

Hal demikian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Titit Handayani dan Aliya A. Rasyid dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo. Dalam penelitian ini Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru memiliki pengaruh yang signifikan dan dengan tingkat parafrase 38,9 %.⁶⁴

4. Kerangka Berpikir

Penelitian ini untuk mengetahui tentang pengaruh dari variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala madrasah (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau

Kepala sekolah dan guru merupakan faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan sekolah. Dalam organisasi sekolah, hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dikaitkan dengan guru yang memiliki etos kerja baik atau buruk. Pimpinan madrasah dan guru merupakan pengaruh antara pimpinan dan bawahan. Untuk itu diperlukan kerjasama yang sinergis dan bermanfaat antara pimpinan

⁶³ Flores Timur et al., The Effect of Principal Leadership, Teachers' Motivation, and Teachers' Discipline on Teachers' Job Performance in Seniorhigh Schools of Larantuka City, East Flores," *MAGISTRA* 2, No. 4 (2015).

⁶⁴ Aliyah A. Rasyid Handayani, Titik, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 3 (2015): 264–77.

madrasah dan guru untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai khususnya mutu pendidikan di sekolah.

Dalam organisasi sekolah, kepala madrasah harus menampilkan kepemimpinan yang baik. Hal ini memengaruhi etos kerja (kinerja) guru karena guru akan melihat dan menerima dari kepala madrasah sikap adil, bijaksana, tegas dan penuh kasih sayang terhadap semua guru. Sehingga hal ini akan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Oleh karena itu, kepemimpinan kepala madrasah diyakini mempengaruhi kinerja guru. Motivasi kerja seorang guru adalah bagaimana guru dapat bekerja sesuai dengan aturan dan rambu-rambu yang ditetapkan oleh lembaga dan standar pemerintah.

Guru yang tidak mengikuti aturan saat bekerja di sekolah atau organisasi mempengaruhi kinerjanya. Tercapainya kedisiplinan dan kepatuhan guru mengarah pada kinerja guru yang baik, yang berdampak global terutama pada peningkatan kinerja sekolah dan kualitas pendidikan.

Pasal 39 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis.

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama, figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa di dukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional.

Agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil. Sebagaimana dikemukakan oleh Tilaar⁶⁵ peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya. Namun demikian mutu guru akan berkaitan dengan banyak hal, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja guru yang bersangkutan. Kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku para pemimpin dalam mengarahkan dan mengendalikan para bawahan

⁶⁵ H. AR. Tilaar. *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional Dalam Perspektif abad 21*. (Magelang : Tera Indonesia. 1999). H. 104.

untuk mengikuti kehendaknya dalam mencapai suatu tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya.

Cara dalam mempengaruhi bawahannya akan menciptakan budaya dari organisasi yang dipimpinnya. Budaya organisasi yang ada di dalam lingkungan suatu sekolah akan berbeda dengan sekolah lainnya, perbedaan ini akibat adanya lingkungan yang mempengaruhi organisasi berbeda pula, baik lingkungan eksternal maupun internal organisasi. Perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lain khususnya secara internal, dibentuk oleh pimpinan beserta anggota organisasi dalam mencapai tujuannya, begitu juga dengan adanya pergantian pimpinan, akan mempengaruhi budaya suatu organisasi.

Persepsi yang negatif terhadap budaya organisasi akan menciptakan iklim sekolah yang kurang kondusif. Iklim sekolah tersebut berkaitan dengan bagaimana hubungan kerja antara teman sejawat, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas dilingkungannya. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong pegawai merubah perilakunya untuk tumbuh dan berkembang mencapai keberhasilannya dalam bekerja.

Untuk mengoptimalkan pencapaian prestasi yang dimiliki pegawai perlu dukungan manajemen dalam pelaksanaannya, salah satunya dengan pemberian motivasi kepada pegawai, agar pegawai dapat meningkatkan kemampuan sesuai

dengan yang dikehendaki manajemen, sehingga kinerjanya pun akan meningkat, sesuai dengan tujuan dari organisasi. Dengan demikian bahwa motivasi guru perlu dikondisikan sedemikian rupa secara baik sehingga mampu menunjang terhadap kelancaran dan peningkatan mutu pendidikan. Gibson⁶⁶ mengatakan, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong Manik, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah 99 seseorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Begitupun dengan Hani Handoko⁶⁷ yang mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sementara Luthans⁶⁸ mengatakan bahwa: "motivation is process that starts with a pshycological deficiency or need a drive that is aimed at a goal or incentive" (motivasi adalah sebagai sebuah proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara fisiologis maupun psikologis yang memunculkan prilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan spesifik atau insentif).

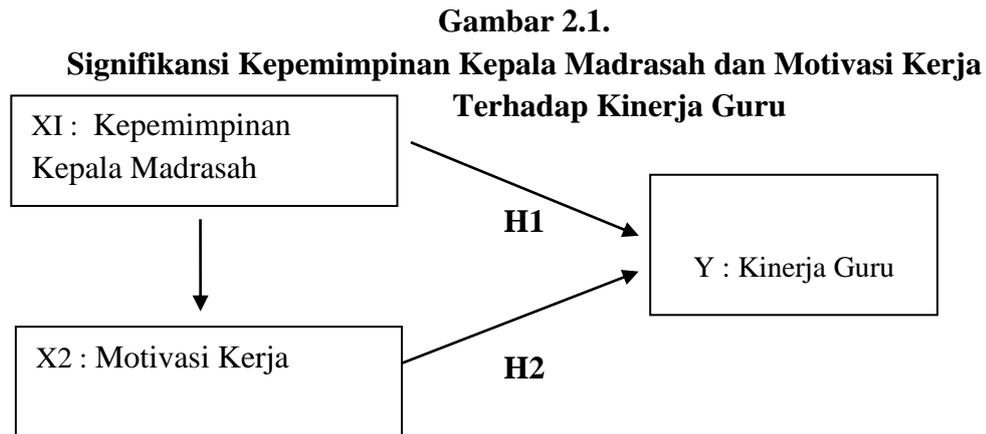
Dari ungkapan-ungkapan yang dikemukakan secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, dapat disimpulkan bahwa baik kepemimpinan kepala madrasah maupun motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kinerja atau produktivitas kualitas kerja guru, sekolah menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan lingkungan persaingan yang positif dan fasilitatif baik dari segi tata

⁶⁶ Gibson, L. James, Vancevich, M. John. and Donnely, H. James. *Organization, 8th Bussiness publication, Ins.* 2001.H. 185

⁶⁷ Handoko, Hani, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta. BPF, 1998). H. 252

⁶⁸ Luthans, Fred *Organization Behavior. New York : Mc Grow-Hill . 2002. H. 61*

kelola, pengelolaan organisasi maupun penegakan peraturan. Ini akan menciptakan seorang guru dan membuatnya bekerja sesuai dengan standar nasional pendidikan.



5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis terbagi menjadi dua yaitu H_0 dan H_a . Dalam penelitian ini hipotesisnya yaitu:

- b. H_0 : Tidak terdapat Pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau.
- c. H_a : Terdapat terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Kota Lubuklinggau.

6. Penelitian yang Relevan

1. Oslan Abdul Wahid Syafar dan Mauled Muelyono, 2015 dengan judul: pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu. Penelitian ini

menggunakan penelitian kausal, penelitian tujuannya ingin membuktikan korelasi sebab akibat atau mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel yang akan diterili. Penelitian ini berlokasi di SMA Negeri 7 Palu Sulteng. guru PNS sebagai responden. Hasil dari penelitian ini ialah motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu .⁶⁹

2. Rudi Ernawan, 2019 dengan judul penelitian Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri kota Lubuklinggau. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuantitatif deskriptif dan para guru yang menjadi responden penelitian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan: Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 35%.⁷⁰
3. Rame Uli Sidabutar, Dkk. 2017. Judul penelitian pengaruh kepemimpinan kepala Sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMPNegeri 1 Panei. Penelitian bertujuan mengetahui pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki

⁶⁹ Oslan Abdul Wahid Syafar dan Mauled Muelyono, Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 7 Palu, *Jurnal Katalogis* 3 (2015).

⁷⁰ Rudi Erwandi, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Dan Motivasi Guru Di SMP Negeri Kota Lubuklinggau, *Jurnal Perspektif Pendidikan* 13 (2019).

pengaruh sebesar 50,7% dan sisahnya dipengaruhi oleh variabel lainnya.⁷¹

4. Yulia Rachmawati. 2013. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK sandikta bekasi. Berdasarkan hasil survei, kepemimpinan kepala sekolah tampaknya memiliki pengaruh sebesar 15,1% terhadap kinerja guru, selebihnya dipengaruhi oleh faktor selain variabel survei.⁷²
5. Titin Eka Ardiana. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntansi SMK Madiun. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berdasarkan pendekatan studi korelasi dengan menggunakan sampel sebanyak 97 guru akuntansi SMK Madiun dalam cluster random sample. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 80,6% terhadap kinerja guru akuntansi, dan 19,4% dipengaruhi oleh faktor lain.⁷³

7. Perbedaan Penelitian Terdahulu.

Dari beberapa penelitian relevan yang peneliti ambil sebagai bahan perbandingan, peneliti menemukan perbedaan-perbedaan dari masing-masing penelitian yang terdahulu, baik dari segi variabel, indikator tempat penelitian dan tahun penelitian.

⁷¹ Rame Uli Orisa Sidabutar, Efendi Darwin Lie, and Ady Inrawan, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 1 Panei," *Jurnal Sultanist* 6 (2017).

⁷² Yulia Rachmawati, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Ekonomi IKIP Veteran Semarang," *Pendidikan Ekonomi* 1 (2013).

⁷³ Ardiana, Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, analisis dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang menitikberatkan pada validitas data untuk setiap variabel. Untuk menjelaskan data, melalui penelitian deskriptif, jenis penelitian ini bertujuan untuk mencari pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka-angka sebagai alat untuk mencari informasi tentang apa yang ingin kita ketahui. Deskripsi kuantitatif digunakan untuk memperoleh signifikansi perbedaan atau hubungan antar variabel yang diteliti.⁷⁴

B. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek dan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Pendapat lain mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang diambil sebagai ungkapan untuk diselidiki. Selain itu, Sugiono mengatakan sampel adalah bagian dari populasi dan karakteristik.⁷⁵

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh total Guru di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau yang berjumlah 77 orang. Adapun populasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

⁷⁴ Irawan and Prasetya, *Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial* (Departemen Ilmu Administrasi FISIP UII, 2006).

⁷⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013).

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

NO	Jenis Sampel	Jumlah
1	Laki-laki	22 Orang
2	Perempuan	55 Orang
Total		77 Orang

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi atau wakil dari populasi. Menurut Suharsimi Arikunto apabila subjek kurang dari seratus, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar (lebih dari Seratus) maka dapat diambil antara 10 % - 15 %, atau 20 % - 25 % atau lebih.⁷⁶

Di sini peneliti memakai teknik sampling jenuh di mana yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh total Guru di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau yang berjumlah 77 orang. Karena populasinya kurang dari 100. Sehubungan dengan jumlah populasi yang terbatas maka dalam penelitian ini diambil sampel total, artinya penulis mengambil semua sampel dari jumlah populasi yang ada. Dengan demikian sampel penelitian ini sebanyak 77 orang.

⁷⁶ Syarnubi Sukarman, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (Rejang Lebong-Bengkulu: LP2 STAIN Curup, 2011).

C. Variabel Penelitian

Variabel adalah konsep yang diberikan beberapa nilai. Setelah memberikan beberapa saran berdasarkan konsep atau teori tertentu, peneliti perlu menemukan variabel penelitian dan membuat hipotesis berdasarkan hubungan antar variabel. Selain berperan sebagai pembeda, variabel juga saling terkait dan mempengaruhi.⁷⁷

Variabel bisa dikelompokkan menjadi satu variabel, dan dua atau lebih atribut tidak boleh "duplikat" (*mutually exclusive*). Atribut variabel harus memenuhi seluruh kemungkinan yang terdapat di variabel (*exhaustive*). Saat Anda membuat pertanyaan, Anda harus benar-benar menyadari atribut variabel.

Dalam penelitian ini, variabel penelitian meliputi variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*) (X)

Variabel bebas adalah variabel yang akan mempengaruhi variabel terikat.

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1),

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan kelompok itu tujuan bersama.

2. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

⁷⁷ Ismael Nurdin, Sri Hartati, *Metodologi Penelitian Sosial*, 2019.

3. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat (Y) adalah Kinerja guru, merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas, kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok.

D. Tempat dan waktu Penelitian

MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau yang menjadi tempat penelitian ini, kemudian waktu penelitian dirancang selama 6 bulan sebagaimana dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2021																							
		Jan				Feb				Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pembuatan proposal	√	√																						
2	Seminar proposal			√																					
3	Perbaikan hasil seminar				√	√																			
4	Pengumpulan data						√	√	√	√	√	√	√												
5	Virifikasi dan analisis data													√	√	√									
6	Konsultasi pembimbing																√	√							
7	Perbaikan																			√	√	√			

F. Validitas dan reliabilitas instrumen

a. Validitas instrumen

Validitas adalah ukuran keabsahan atau derajat keabsahan suatu alat. Suatu perangkat dikatakan valid jika dapat secara akurat mewakili data dari variabel yang diteliti dan dapat mengukur apa yang dibutuhkannya. Validitas internal digunakan sebagai validitas dalam penelitian ini. Artinya, relevansi dicapai ketika beberapa peralatan dicocokkan secara keseluruhan.⁷⁹ Dalam penelitian ini digunakan analisa butir, untuk menguji validitas setiap butir, skor-skor yang ada pada tiap butir dikorelasikan dengan skor total.

Hasil penelitian dilakukan untuk melihat sejauh mana indikator konseptual dapat mewakili variabel penelitian. Sebuah konsep dapat mewakili variabel yang dibentuk, apabila nilai nilai *corrected item total correlation* (skor korelasi) > Table (0,2101) dengan nilai alpa 5%. Jika hasil uji dibandingkan dengan nilai *r tabel* dengan taraf signifikan ($\alpha 5\%$) = 50 yaitu 0,2101

b. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah baik.⁸⁰ Teknik untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah rumus Alpha dipadukan dengan rumus korelasi product moment. Jika r_{xy}

⁷⁹ Syntax Literate and Jurnal Ilmiah Indonesia, View Metadata, Citation and Similar Papers at Core.Ac.Uk, 2020, 274–82.

⁸⁰ Pelajaran Penjasorkes, D I Smk, and Se-kota Salatiga Tahun, “Survei Minat Dan Motivasi Siswa Putri Terhadap Mata Pelajaran Penjasorkes Di Smk Se-Kota Salatiga Tahun 2013,” *E-Jurnal Physical Education Sport*, no. Health and Recreation (2015): 1729–36, <https://doi.org/10.15294/active.v4i4.4855>.”

sudah diperoleh, maka hasil perhitungan dimasukkan ke dalam rumus Alpha. Selanjutnya hasil uji reliabilitas angket penelitian dikonsultasikan dengan harga r product moment pada taraf signifikansi 5%. Jika harga $r_{11} > r$ tabel, maka instrumen dikatakan reliabel, dan sebaliknya jika $< r$ tabel maka dikatakan instrumen tersebut tidak reliabel.

Untuk menguji reliabilitas memakai teknik *Cronbach Alpha*, di mana suatu instrumen bisa dianggap reliabel apabila nilai koefisien *cronbach alpa* lebih besar dari dari *r table* dengan signifikansi 5%

Adapun uji reliabelitas yang dilakukan terhadap instrument penelitian menggunakan bantuan aplikasi Microsoft excel dengan hasil olah data bisa ditinjau pada table 3.5 di bawah ini.

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Pernyataan	Nilai Cronbach Alpha	r tabel	Interpansi	Reliabilitas
1	Kepemimpinan kepala madrasah (X1)	0,868708357	0,2101	Sangat Tinggi	Reliabel
2	Motivasi kerja (X1)	0,888965	0,2101	Sangat Tinggi	Reliabel
3	Kinerja guru (Y)	0,852550532	0,2101	Sangat Tinggi	Reliabel

Sumber data : Microsoft Excel

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua variabel telah reliabel dari semua variabel yang ada, untuk variabel kepemimpinan kepala madrasah (X1) nilai Cronbach alpha $0,868708357 > r$ table 0,2101. untuk variabel Motivasi kerja (X2), nilai Cronbach Alpha $0,888965 > r$ table 0,2101. Dan untuk nilai

Variabel Profesionalisme Guru (Y) Nilai Cronbach Alpha $0,852550532 > r_{table}$
0,2101

G. Teknik Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Data yang dikumpulkan dalam survei ini adalah data primer dan diambil langsung dari responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat survei yang meliputi (1) Kepemimpinan Kepala Madrasah, (2) Motivasi Kerja, dan (3) Data Kinerja Guru. Perkembangan masing-masing perangkat dapat dijelaskan dalam uraian berikut:

H. Definisi Konseptual (*Konstruk*)

Yang dimaksud definisi konseptual ini merupakan penjelasan dari konsep yang berhubungan dengan variabel penelitian yang berdasarkan definisi-definisi dari para pakar dan disintesis oleh penulis.

a. Kinerja guru

Kinerja guru adalah hasil pekerjaan atau prestasi yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar yang meliputi: membuat perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran mengevaluasi hasil pembelajaran yang telah dilakukan.

b. Kepemimpinan Kepala Madrasah

kepemimpinan Kepemimpinan kepala madrasah merupakan kemampuan seorang tenaga profesional yang memiliki kompetensi manajerial, kompetensi

supervisi, kompetensi kewirausahaan, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian sehingga dapat mempengaruhi bekerjasama, membimbing, merencanakan, menggerakkan, mengajak dan mengarahkan individu atau suatu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang (baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang), sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, tanggung jawab atas tugas yang diberikan, memiliki kreatifitas, mempunyai jiwa disiplin dan memiliki keinginan yang kuat dalam menapakai sesuatu serta memberikan kontribusi dalam pekerjaan yang sebesar besarnya demi keberhasilan mencapai tujuan bersama.

Tabel 3.2

Kisi- Kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Sub Indikator
1	2	3
Kinerja Guru (Variabel Y)	Merencanakan Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun Prosem 2. Menyusun Protah 3. Menyusun Silabus 4. Menyusun RPP 5. Merencanakan waktu 6. Merencanakan metode pembelajaran 7. Merencanakan strategi pembelajaran 8. Merencanakan kisi-kisi 9. Merencanakan teknis evaluasi 10. Merencanakan buku sumber 11. Merencanakan materi 12. Merencanakan media
	Melaksanakan Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan Apersepsi 2. Menyampaikan Pree Test 3. Menyampaikan Tujuan Hasil Belajar

		<ol style="list-style-type: none"> 4. Menyampaikan Materi Pembelajaran 5. Memanajemen Kelas 6. Menggunakan berbagai media pembelajaran 7. Menggunakan berbagai strategi pembelajaran 8. Menggunakan media pembelajaran 9. Melakukan tanya jawab 10. Melakukan post test 11. Menyimpulkan materi pelajaran 12. Memberikan pengayaan
	Evaluasi Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi disesuaikan dengan indikator hasil belajar 2. Evaluasi disesuaikan dengan materi pelajaran 3. Evaluasi disesuaikan dengan kisi-kisi 4. Evaluasi memuat bobot skor 5. Evaluasi menyeimbangkan tujuan kognitif, afektif dan psikomotorik 6. Evaluasi menyeimbangkan tingkat kemudahan, sedang dan sukar 7. Melakukan uji validitas soal 8. Melakukan uji tingkat kesulitan 9. Melakukan uji berfungsi/tidaknya distaktor 10. Melakukan Remedial 11. Melakukan Pengayaan
Kepemimpinan Kepala Madrasah (Variabel X1)	Manajerial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menciptakan iklim dan budaya kerja yang kondusif 2. Menyusun Perencanaan 3. Mengelolal staff dan guru 4. Mengembangkan organisasi sekolah 5. Mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat
	Suervisi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan program supervisi 2. Melaksanakan supervisi akademik 3. Menindak lanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru

		4. Mengevaluasi hasil supervisi
	Kewirausahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja keras untuk mencapai tujuan sekolah 2. Menciptakan inovasi untuk pengembangan sekolah 3. Memiliki kemampuan dalam mencari solusi dalam menyelesaikan suatu problem 4. Mengelola kegiatan produksi sekolah sebagai sumber belajar siswa dan siswi
	Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerjasama dengan instansi lain 2. Ikut serta dalam kegiatan sekolah 3. Peduli dengan orang di sekitar
	Keperibadian	<ol style="list-style-type: none"> 1. memiliki akhlakul karimah 2. memiliki integritas kepribadian sebagai seorang pemimpin 3. bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas. 4. memiliki minat dan bakat sebagai seorang pemimpin pendidikan
Motivasi Kerja (Variabel X2)	Semangat Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjunjung tinggi nama baik diri sendiri 2. Menjunjung tinggi nama baik instansi/organisasi 3. Memiliki loyalitas tinggi 4. Semangat dalam berkarya
	Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjalankan tugas dengan baik 2. Menjalankan tugas sesuai SOP 3. Mengerjakan sesuatu tanpa diminta 4. Konsisten dalam bersikap 5. Mematuhi peraturan sekolah
	Kreatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan gagasan/ide 2. Kritis dan memeriksa hasil pekerjaan 3. Mencari alternatif atau arah yang berbeda 4. Memberikan solusi
	Disiplin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tepat waktu 2. Disiplin dalam melaksanakan tugas pokok 3. Disiplin akan suasana kerja 4. Disiplin dalam memberikan pelayanan

		<ul style="list-style-type: none"> 5. Disiplin dalam memberikan pelayanan 6. Disiplin dalam memberikan bimbingan 7. Taat pada peraturan
	Ambisi	<ul style="list-style-type: none"> 1. Sanggup menanggung resiko 2. Teliti dalam melaksanakan tugas 3. Keinginan kuat dalam meningkatkan prestasi
	Berkontribusi	<ul style="list-style-type: none"> 1. Bekerjasama dengan rekan kerja 2. Berpartisipasi dalam berbagai kegiatan 3. Peka terhadap kelompok atau orang lain

I. Hipotesis Statistik

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel bebas: kepemimpinan kepala madrasah (X1), motivasi kerja (X2), dan variabel terkait: kinerja guru (Y).

Nilai uji statistik F dihitung untuk melihat apakah variabel bebas X mempengaruhi variabel terikat Y. Pengaruh variabel bebas (X1, X2,) terhadap variabel terikat Y adalah nilai koefisien determinasi (R²). Sedangkan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat ditentukan berdasarkan hasil uji statistik. Perhitungan statistik F dan t dalam penelitian ini menggunakan layanan program komputer SPSS 17.0. Untuk menganalisis hipotesis, Anda perlu melakukan langkah-langkah berikut:

6. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Uji korelasi tunggal atau persamaan regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua. Teknik korelasi sederhana yang digunakan adalah korelasi pearson. Hal ini dimaksudkan untuk

mengetahui hubungan antara variabel-variabel bebas dengan terikatnya. Kemudian dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya untuk memprediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi.

Selanjutnya menguji hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut :

Pengaruh X_1 , X_2 terhadap Y secara parsial (uji t)

a. $H_0 : \rho = 0$, artinya X_1 , X_2 secara parsial (sendiri-sendiri)

tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y

b. $H_a : \rho \neq 0$, artinya X_1 , X_2 secara parsial (sendiri-sendiri)

berpengaruh secara signifikan terhadap Y

Kaidah pengambilan keputusan :

a. Jika $\text{Sig } t_{\text{hitung}} > \text{Sig } t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

b. Jika $\text{Sig } t_{\text{hitung}} < \text{Sig } t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

1. Persamaan Regresi Ganda

Uji korelasi ganda atau persamaan regresi ganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga. Teknik korelasi ganda yang akan digunakan adalah korelasi Pearson. Hal ini dimaksudkan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang berarti apabila kedua variabel bebas secara bersama-sama dikorelasikan dengan variabel terkaitnya.

Kemudian diteruskan menguji hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh X_1 , dan X_2 terhadap Y secara simultan (uji f)

a. $H_0 : \rho = 0$, artinya X_1 , dan X_2 , secara simultan (bersama-sama)

tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y

b. $H_0: \alpha \neq 0$, artinya X1 dan X2 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap Y

Adapun cara mengambil kaidah keputusan sebagai berikut:

a. Jika $\text{sig } F_{\text{hitung}} > \text{sig } F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

b. Jika $\text{sig } F_{\text{hitung}} < \text{Sig } F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

2. Uji Signifikansi Regresi

Pengujian tingkat keberartian regresi yang didapat, dilakukan dengan uji t untuk persamaan regresi sederhana dan uji f untuk persamaan regresi linier ganda

Adapun hipotesis yang diajukan dalam uji ini adalah

H_0 : Persamaan regresi tidak signifikan

H_1 : Persamaan regresi signifikan

Kriteria uji digunakan untuk uji t pada taraf signifikan 0,05 adalah ditolak H_0 jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, dan dalam hal lain H_0 diterima.

Sedangkan untuk uji F pada taraf signifikan 0,05 adalah tolak H_0 jika nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, dalam hal lain H_0 diterima

3. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis penelitian digunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan terlebih dahulu menghitung koefisien korelasi masing-masing variabel yang diduga berkorelasi langsung yang kemudian

dilanjutkan dengan penentuan koefisien jalur masing-masing koefisien korelasi yang telah dihitung.

Hipotesis statistik yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

1. $H_0 : \rho_{y1} = 0$ atau kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru.

$H_1 : \rho_{y1} \neq 0$ atau kepemimpinan Kepala Madrasah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru..

2. $H_0 : \rho_{y2} = 0$ atau motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

$H_2 : \rho_{y2} \neq 0$ atau motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi

Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Lubuklinggau mempunyai geografis yang strategis yaitu berada di tengah Kota Lubuklinggau yang dilewati oleh angkutan umum, dari pasar berdekatan dengan beberapa madrasah /sekolah lainnya (MAN 1 Lubuklinggau, SMA Negeri 3 Lubuklinggau, SMK. Negeri 1 Lubuklinggau) sehingga lulusannya akan lebih mudah melanjutkan pendidikannya ke madrasah/sekolah menengah yang dipilihnya. Seiring dengan peningkatan prestasi dibidang akademik maupun non akademik, maka dari tahun ke tahun banyak orang tua siswa yang berminat ingin mensekolahkan putra-putrinya kemadrasah ini, baik dari sekitar maupun kabupaten kota sekitarnya.

Ditinjau dari kelembagaan Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Lubuklinggau. Semenjak resmi beralih fungsi sebutan Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 kota Lubuklinggau madrasah ini telah mengalami 9 (Sembilan) masa kepemimpinan, yaitu:

Tabel 4.1 Kepemimpinan MTs. Negeri 1 Kota Lubuklinggau

NO	NAMA	MENJABAT
1	H. Muhammad Rasid, BA	Tahun 1980 s.d.1994
2	Achmad Bachtiar Arha S. Pd	Tahun 1994 s.d. 2000

3	Drs. Burlian. AR	Tahun 2000 s.d 2003
4	Fahrurrosi, M.Pd	Tahun 2003 s.d 2005
5	Drs. AH. Rahman	Tahun 2005 s.d 2007
6	Muhammad Abdu S. Pd.I	Tahun 2007 s.d. 2009
7	Drs. J. Ayuti Harun	Tahun 2009 s.d. 2014
8	Muslim, S.Ag, M.Pd	Tahun 2014 s.d 2018
9	Hedi Herdiana, S. Pd	Tahun 2018 s.d Skrg

VISI: Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Lubuklinggau sebagai lembaga pendidikan mengemban amanat untuk mencapai dan mendukung Visi dan Misi Pendidikan Nasional serta pendidikan di daerah masing-masing. Oleh karena itu Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Lubuklinggau perlu memiliki Visi dan Misi madrasah yang dapat dijadikan arah kebijakan dalam mencapai tujuan pendidikan yang dicita-citakan, maka visi Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Lubuklinggau adalah: Mewujudkan sumber daya manusia yang berakhlakul karimah dan berprestasi.

MISI:

1. Memperkuat pendidikan karakter melalui kegiatan keagamaan.
2. Melaksanakan program-program di bidang keagamaan.
3. Melaksanakan kegiatan pembelajaran tambahan.
4. Melaksanakan kegiatan kegiatan ekstrakurikuler yang berbasis bakat dan minat.
5. Melaksanakan program khusus pengkajian dan pendalaman al-qur'an melalui kegiatan rumah tahfiz.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan sebagai bahan dasar untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari masing-masing variabel baik mengenai Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja maupun kinerja guru di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau. Responden dalam penelitian ini ialah yang berjumlah 77 guru.

a. Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1)

Instrumen yang dipakai untuk mengukur Kepemimpinan Kepala Madrasah berupa angket yang terdiri dari 25 item pernyataan, yang mana masing-masing item pernyataan memiliki lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Dengan demikian, skor total harapan terendah adalah 25 dan skor harapan tertinggi yaitu 125. Berdasarkan skor total harapan tersebut maka dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas jenjang atau kelas yang menggambarkan Kepemimpinan Kepala Madrasah, yaitu : sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Hasil rekapitulasi masing – masing jawaban diberi skor berdasarkan skala likert, kuisioner yang disebarakan sebanyak 88 soal, yang terdiri dari 25 soal untuk variabel X1, 27 soal untuk variabel X2 dan 36 soal untuk variabel Y. adapun deskripsi data dari masing-masing variabel dapat dilihat sebagai berikut :

1. Deskripsi data penelitian Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1)

Tabel 4.2

Deskripsi Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1)

Mean	96,17105263
Standar error	1,290503527
Median	97
Mode	83
Standar deviation	11,25034892
Sample variance	126,5703509
kurtosis	-0,007896231
skewnes	0,208770429
Range	55
Minimum	66
maksimum	121
Sum	7309
Count	76
Largest(1)	121
Smallest(1)	66
Confidence Level(95,0%)	2,570814856

Sumber data : Ms Excel

Berdasarkan data yang diteliti dari 25 soal tentang Kepemimpinan

Kepala Madrasah (X1) maka diperoleh nilai 121 yang merupakan skor paling dan nilai 66 skor yang rendah. Adapun data skor tersebut, kemudian dianalisis dengan beberapa langkah sebagai berikut:

Membuat tabel distribusi frekuensi, dengan menentukan terlebih dahulu:

- 1) Range (R)

R= nilai tertinggi-nilai terendah

$$= 121 - 66$$

$$= 55$$

- 2) Banyaknya kelas (K)

$$K = 1 + 3,3 \log N$$

$$= 1 + 3,3 \log 77$$

$$= 1 + 3,3 (1,89)$$

$$= 1 + 6,24$$

$$= 7,24$$

$$= \text{dibulatkan menjadi } 8$$

- 3) Interval Kelas (C)

$$C = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{55}{8}$$

$$= 6,88 \text{ dibulatkan menjadi } 7$$

Setelah menghitung 25 butir soal yang diteliti, maka jumlah kelas pada

tabel distribusi adalah 8. Nilai jarak interval kelas adalah 7 angka dan total rentang skor antara nilai tertinggi dan terendah adalah 55. Rentang skor, interval kelas dan banyak kelas menjadi referensi. frekuensi kelas yang dimaksud adalah banyaknya kasus dalam kelas tersebut dibagi dengan banyaknya semua kasus.

Distribusi Frekuensi Hasil Kuisisioner Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1)

Tabel 4.3

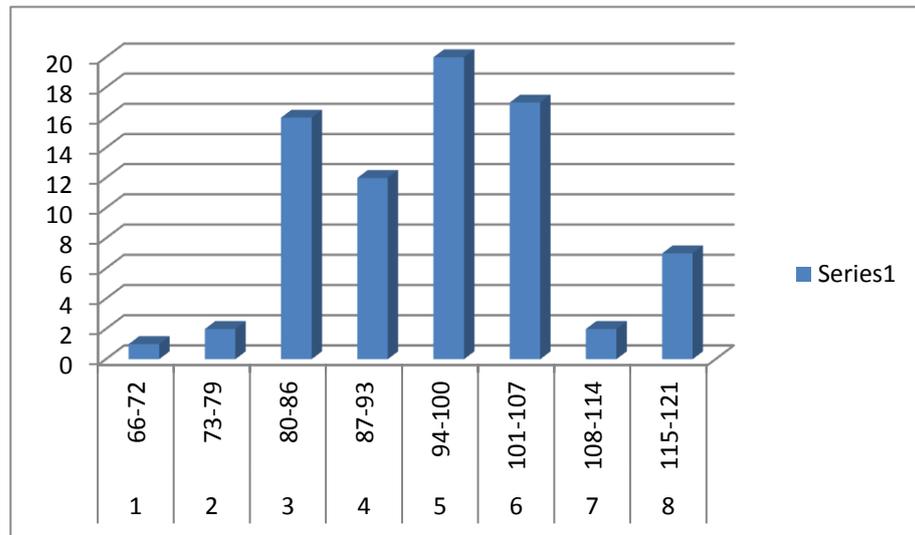
No	Interval Kelas	Frekuensi	
		Absolut	Presentasi
1	66-72	1	2%
2	73-79	2	3%
3	80-86	16	20%
4	87-93	12	15%
5	94-100	20	28%
6	101-107	17	21%
7	108-114	2	2%
8	115-121	7	9%
Total		77	100%

Apabila dilihat dalam diagram batang maka akan terlihat sebagai berikut

:

Diagram Frekuensi Kuisisioner X1

Gambar 4.4



Berdasarkan tabel dan histogram di atas dapat diketahui bahwa data tertinggi pada variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1) berada pada rentang 94-100, dan data terendah berada pada rentang nilai. Dari 66-72.

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa mean (mean) untuk variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1) adalah 96,17, range 55, skor minimum 66, dan skor maksimum 121. Dan nilai simpangan bakunya adalah 11,25.

Sementara itu, berikut cara mencari rata-rata tinggi rendahnya Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1) sebagai berikut:

- a). Mencari rentang nilai untuk kategori sedang dapat diperoleh dengan cara skor rata-rata dikurangi standar deviasi dan skor rata-rata ditambah

standar deviasi.

$$96,17 - 11,25 = 85 \text{ dibulatkan}$$

$$96,17 + 11,25 = 107 \text{ dibulatkan}$$

Jadi untuk kategori sedang, rentang nilainya adalah 85-107.

- b). Mencari rentang skor dalam kategori tinggi, yaitu skor dari 107 sampai skor tertinggi 121.
- c). Mencari rentang nilai rendah, skor yang berada di bawah nilai 85 hingga skor rendah 66. Lebih jelasnya diinterpretasikan dalam tabel di bawah ini:

Nilai rata-rata skor angket Variabel kepemimpinan kepala madrasah(X1)

Tabel 4.5

No	Interval	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
1	66 - 84	15	19 %	Rendah
2	85 - 107	53	69%	Sedang
3	108 - 121	9	12 %	Tinggi
Jumlah		77	100 %	

Berdasarkan tabel interpretasi di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor sebesar 96,17 termasuk dalam kategori sedang

2. Deskripsi data penelitian Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.6

Mean	95,19736842
Standar error	1,197368421
Median	94
Mode	93
Standar deviation	10,43841589
Sample variance	108,9605263
kurtosis	-0,598718923
skewnes	0,131542598
Range	43
Minimum	74
maksimum	117
Sum	7235
Count	76
Confidence Level(95,0%)	2,385280211

Sumber : Ms Excel

Berdasarkan data dari 27 pertanyaan tentang (X2), nilai paling tinggi ialah 117 dan nilai paling rendah ialah 74. Data skor total kuesioner kemudian dianalisis dengan langkah-langkah berikut:

Membuat tabel distribusi frekuensi dengan terlebih dahulu mendefinisikan:

- 1). Range (R)

$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$

$$= 117 - 74$$

$$= 43$$

2) Banyaknya Kelas (K)

$$K = 1 + 3,3 \log N$$

$$= 1 + 3,3 \log 77$$

$$= 1 + 3,3 (1,89)$$

$$= 1 + 6,24$$

$$= 7,24$$

$$= \text{dibulatkan menjadi } 8$$

3). Interval Kelas (C)

$$C = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{43}{8}$$

$$= 5,375 \text{ dibulatkan menjadi } 6$$

Setelah dilakukan penghitungan skor pada 25 butir soal yang dipelajari, maka total rentang skor antara nilai tertinggi dan terendah adalah 43, nilai jarak interval kelas 6 angka dan jumlah kelas pada tabel distribusi 8. Nilai batas rentang nilai, interval kelas dan banyak kelas, menjadi acuan. untuk memudahkan dalam menghitung nilai distribusi frekuensi absolut setiap kelas beserta persentase frekuensinya

Distribusi Frekuensi Hasil Kuisisioner Motivasi Kerja (X2)

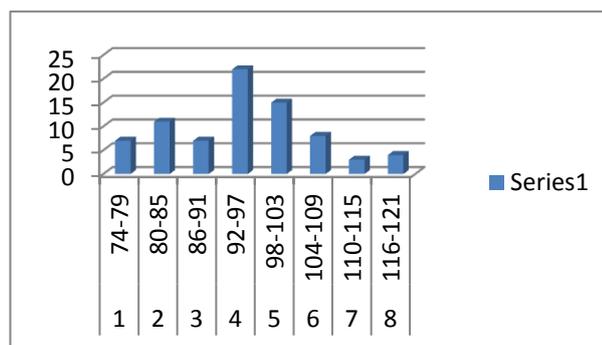
Tabel 4.7

No	Interval Kelas	Frekuensi	
		Absolut	Presentase
1	74-79	7	9%
2	80-85	11	14%
3	86-91	7	9%
4	92-97	22	29%
5	98-103	15	20%
6	104-109	8	10%
7	110-115	3	4%
8	116-121	4	5%
Total		77	100%

Jika dilihat dari diagram batangnya akan terlihat seperti ini:

Diagram of batang Frekuensi Kuisisioner X2

Gambar 4.8



Tabel di atas menunjukkan data tertinggi di variabel (X2) pada rentang nilai 92-97 sedangkan data terendah berada pada rentang nilai 110-115.

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) untuk variabel Motivasi Kerja (X2) adalah 95,20, rentang 43, minimum Nilai rata-rata pada variabel Motivasi Kerja adalah 95,20. Dan nilai standar deviasinya adalah 10,44.

Sedangkan untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata motivasi kerja (X2) dapat diperoleh sebagai berikut:

- a). Untuk mencari rentang nilai untuk kategori sedang, kami mengambil skor rata-rata dan mengurangi standar deviasi lalu mengambil rata-rata dan kemudian menambahkan standar deviasi.

$$95,20 - 10,44 = 85 \text{ dibulatkan}$$

$$95,20 + 10,44 = 105 \text{ dibulatkan}$$

Untuk kategori sedang, rentang nilai 85-105.

- b). Menentukan rentang nilai dalam kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas nilai 105 hingga skor tertinggi 117.
- c). Tentukan rentang nilai dalam kategori rendah, yaitu skor di bawah nilai 85 hingga skor terendah 74. Rinciannya diinterpretasikan pada tabel berikut.

Nilai Rata-rata Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.9

No	Interval	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
1	74 – 84	17	22 %	Rendah
2	85 – 105	49	63 %	Sedang
3	106 - 117	11	15 %	Tinggi
Jumlah		77	100%	

Berdasarkan tabel interpretasi di atas, dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata 95,20 termasuk dalam kategori sedang.

3. Deskripsi data penelitian Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.7

Mean	132,7402597
Standard Error	1,545770429
Median	133
Mode	121
Standard Deviation	13,56408047
Sample Variance	183,9842789
Kurtosis	-0,134588428
Skewness	0,093500432
Range	65

Minimum	99
Maximum	164
Sum	10221
Count	77
Largest(1)	164
Smallest(1)	99
Confidence Level(95,0%)	3,078668624

Berdasarkan data yang diteliti dari 36 butir soal pernyataan tentang Kinerja guru (Y) maka diperoleh nilai 164 sebagai skor tertinggi dan nilai 99 skor terendah. Data jumlah skor Kuisioner tersebut, kemudian dianalisis melalui beberapa langkah sebagai berikut:

Membuat tabel distribusi frekuensi, dengan terlebih dahulu menentukan:

- 1). Range (R)

$$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$= 164 - 99$$

$$= 65$$

- 2). Banyaknya Kelas (K)

$$K = 1 + 3,3 \log N$$

$$= 1 + 3,3 \log 77$$

$$= 1 + 3,3 (1,89)$$

$$= 1 + 6,24$$

$$= 7,24$$

= dibulatkan menjadi 8

3). Interval Kelas (C)

$$C = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{65}{8}$$

= 8,125 dibulatkan menjadi 9

Setelah melakukan perhitungan pada 36 butir soal yang diteliti maka diperoleh jumlah rentang skor antara nilai tertinggi dan terendah sebesar 65, jarak nilai interval kelas sebanyak 9 angka dan banyaknya kelas dalam tabel distribusi adalah 8. Kemudian nilai rentang skor, interval kelas dan banyak kelas menjadi acuan dalam mempermudah menghitung nilai distribusi frekuensi absolut tiap kelas beserta frekuensi presentasinya.

Distribusi Frekuensi Hasil Kuisiner Disiplin Kerja Guru (Y)

Tabel 4.8

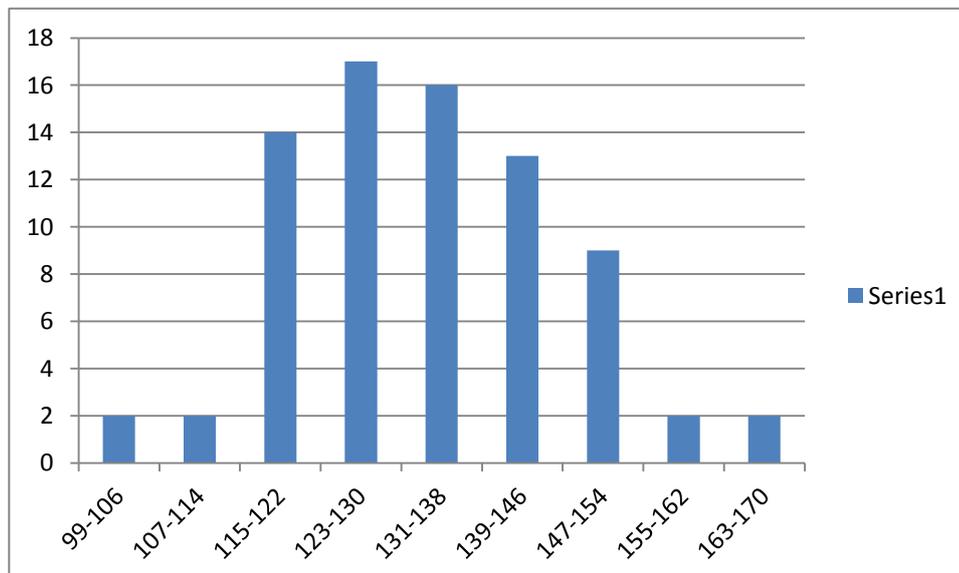
No	Interval Kelas	Frekuensi	
		Absolut	Presentase
1	99-106	2	3 %
2	107-114	2	3 %
3	115-122	14	19 %

4	123-130	17	22 %
5	131-138	16	21 %
6	139-146	13	16 %
7	147-154	9	10 %
8	155-162	2	3 %
9	163-170	2	3 %
Total		77	100%

Jika dilihat dalam diagram batang akan terlihat sebagai berikut :

Diagram Frekuensi Kuisisioner Kinerja Guru (Y)

Gambar 4.3



Berdasarkan tabel dan diagram batang di atas, dapat diketahui bahwa data tertinggi dalam variabel Kinerja guru terdapat pada rentang nilai 123 - 130

sedangkan data terendah terdapat pada rentang nilai 99 – 106, 107 – 114, 155 – 162, dan 163 – 170.

Dari hasil perhitungan, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) untuk variabel Kinerja guru (Y) adalah 132,74, range 65, skor minimum 99, dan skor maksimum 164. Dan nilai simpangan bakunya adalah 13,56.

Sedangkan untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata Kinerja guru dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut:

- a). Mencari rentang nilai kategori sedang dapat diperoleh dengan cara, rata-rata skor dikurangi simpangan baku dan rata-rata skor ditambah simpangan baku.

$$132,74 - 13,56 = 122 \text{ dibulatkan}$$

$$132,74 + 13,56 = 143 \text{ dibulatkan}$$

Jadi untuk kategori sedang, rentang nilainya adalah 122-143

- b). Menentukan rentang nilai kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas nilai 144 sampai dengan skor tertinggi 164.
- c). Menentukan rentang nilai kategori rendah yaitu skor yang berada di bawah nilai 121 sampai dengan skor terendah 99. Untuk lebih jelasnya diinterpretasikan pada tabel berikut:

Nilai Rata-rata Skor Angket Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.9

No	Interval	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
1	99 – 121	17	22 %	Rendah

2	122 - 143	41	53 %	Sedang
3	144 - 164	19	25 %	Tinggi

Berdasarkan tabel interpretasi di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor sebesar 132,74 termasuk dalam kategori sedang.

1. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Uji normalitas data menjadi prasyarat pokok dalam analisis parametrik seperti korelasi pearson, uji perbandingan rata-rata, analisis varians, dan sebagainya. Karena data – data yang akan dianalisis parametrik harus terdistribusi normal.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan “Normal P-P Plot” dan Tabel Kolmogorov Smirnov”. yang paling umum digunakan adalah Normal P-P Plot. Pada normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusan

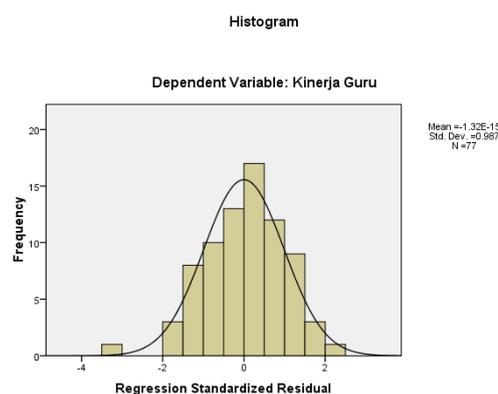
- b. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- c. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Untuk menganalisis dengan SPSS lihat hasil olahan data pada gambar “Histogram dan normal P-P Plot of Regresion Standardized Residual” seperti pada gambar 4.4 dan 4.5 sebagai berikut ;

Pada uji normalitas sebaran, data yang diambil telah mengikuti distribusi Normal, distribusi normal ditandai dengan output histogram yang dihasilkan pada gambar 4.4 Uji Normalitas (histogram) tampak bahwa tiap data menyebar keseluruhan daerah normal. Daerah Normal Itu sendiri adalah daerah yang berada dibawah kurva tersebut yang bentuknya seperti lonceng terbalik.

Gambar 4.4 • Hasil Uji Normalitas (Histogram)

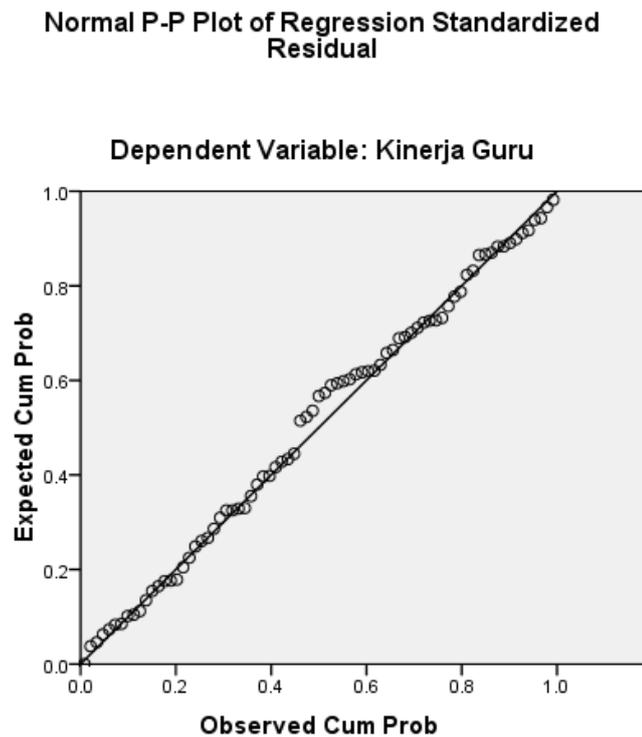


Sumber hasil Olah data menggunakan SPSS 17.0

Data berdistribusi Normal juga terbukti pada Output gambar 4.5 hasil Normal P-P Plot . titik- titik menyebar sepanjang garis regresi . hal tersebut

mengartikan sebaran datanya merata sehingga dapat dihasilkan Y yang merata pula pada garis regresi

Gambar 4.5 : Hasil Uji Normalitas (Normal P-P Plot)



Sumber hasil Olah data menggunakan SPSS 17.0

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Pada Uji *Kormogorov Smirnov* sehingga hasilnya dapat ditentukan bahwa data mempunyai distribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal jika nilai signifikasinya ($>0,05$).

Tabel 4.10

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan Kepala Madrasah	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
N		77	77	77
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	95.97	102.25	132.74
	Std. Deviation	11.309	11.498	13.564
Most Extreme Differences	Absolute	.083	.077	.065
	Positive	.083	.077	.065
	Negative	-.061	-.068	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.729	.679	.572
Asymp. Sig. (2-tailed)		.662	.746	.899

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber hasil Olah data menggunakan SPSS 17.0

Hasil uji normalitas 4.10, *Out Put One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* di atas dapat dilihat dengan nilai signifikansi Asymp.Sig.(2-tailed) adalah 0,662 Kepemimpinan Kepala Madarasah, 0,746 Motivasi Kerja, dan 0,899 Kinerja Guru. Karena nilai signifikansi tersebut menunjukkan lebih besar daripada tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut dapat dinyatakan Normal

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Pada analisis regresi, persyaratan analisis yang dibutuhkan adalah bahwa

galat regresi untuk setiap pengelompokan berdasarkan variabel terikatnya memiliki variansi yang sama.

Tabel 4.11

Test of Homogeneity of Variances

Kepemimpinan Kepala madrasah dan Motivasi kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.655	1	152	.200

Hasil uji homogenitas di atas dapat dilihat dengan nilai signifikansi adalah 0,200. Karena nilai signifikansi tersebut menunjukkan lebih besar daripada tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut dapat dinyatakan Homogen.

c. Uji Linearitas

Uji linieritas garis regresi dalam penelitian ini menggunakan Uji Anova dengan perhitungan SPSS 17.00 dengan hasil berikut

Tabel 4.12

Hasil Uji linearitas Kepemimpinan kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepemimpinan Kepala Madrasah	Between Groups	(Combined)	5513.289	29	190.113	1.055	.426
		Linearity	1544.411	1	1544.411	8.570	.004
		Deviation from Linearity	3968.877	28	141.746	.787	.748
	Within Groups		8469.517	47	180.202		
	Total		13982.805	76			

Sumber hasil Olah data menggunakan SPSS 17.0

Hasil uji Linearitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.12 di atas. Bahwa nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,04. nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05, sedangkan hasil signifikansi pada *deviation from linearity* adalah 0,748 dan itu berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah dan dan Motivasi Kerja terdapat hubungan yang linear jadi antara kedua variabel tersebut linearitasnya terpenuhi.

Tabel 4.13

Hasil Uji Linearitas Motivasi kerja guru terhadap kinerja guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	7537.805	33	228.418	1.524	.097
		Linearity	4106.853	1	4106.853	27.400	.000

	Deviation from Linearity	3430.952	32	107.217	.715	.837
	Within Groups	6445.000	43	149.884		
	Total	13982.805	76			

Sumber hasil Olah data menggunakan SPSS 17.0

Hasil uji Linearitas Motivasi Kerja dan Kinerja guru dapat dilihat pada **Tabel 4.13** di atas. Bahwa nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,00. nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05. sedangkan hasil signifikansi pada *deviation from linearity* adalah 0,837 dan itu berarti nilainya lebih dari 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Motivasi Kerja dan Kinerja guru terdapat hubungan yang linear jadi antara kedua variabel tersebut linearitasnya terpenuhi.

2. Uji linieitas Regresi

a. Regresi Linier Sederhana

Uji Regresi Linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh data primer yang di uji , yang berasal dari variabel bebas yaitu Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru pada MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau, dalam uji ini akan digunakan Aplikasi SPSS 17.0 sebagai alat bantu pengujian untuk uji Regresi liner sederhana. Hasil uji akan ditampilkan secara rinci pada tabel di bawah ini.

1. Regresi Linier Sederhana Kepemimpinan Kepala adrasah (X1) dan Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.14

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	94.484	12.622		7.486	.000
	Kepemimpinan Kepala Madrasah	.399	.131	.332	3.052	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan yang di tampilkan pada tabel di atas, maka diperoleh nilai $a = 94,484$ dan nilai $b = 0,399$ kemudian nilai a dan b disusun kedalam persamaan regresi linear sederhana $Y' = a + bX$, maka persamaan regresinya adalah $Y' = 94,484 + 0,399X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 94,484$ hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi variabel bebas Kepemimpinan kepala madrasah, Kinerja guru adalah sebesar 94,484.

Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan kepala madrasah yang diperoleh sebesar $b = 0,399$ menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Kepemimpinan kepala madrasah maka Kinerja guru akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,399 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

2. Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja guru (X2) dan Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.15

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	67.373	11.778		5.720	.000
	Motivasi Kerja	.639	.114	.542	5.585	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan yang di tampilkan pada tabel di atas, maka diperoleh nilai $a = 67,373$ dan nilai $b = 0,639$ kemudian nilai a dan b disusun kedalam persamaan regresi linear sederhana $Y' = a + bX$, maka persamaan regresinya adalah $Y' = 67,373 + 0,639X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 67,373$ hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi variabel bebas Motivasi kerja guru, Kinerja Guru adalah sebesar $67,373$.

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi kerja yang diperoleh sebesar $b = 0,639$ menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Motivasi kerja maka Kinerja Guru akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar $0,639$ dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

b. Koefisien Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (Hubungan) linier antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Dengan pedoman interpretasi Koefisien Korelasi menurut pendapat sugiyono sebagai berikut :

Adapun hasil perhitungan koefisien masing-masing varian

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber data: Sugiyono (2013:250)

Kepemimpinan kepala madrasah (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Correlations

		Kepemimpinan Kepala Madrasah	Kinerja Guru
Kepemimpinan Kepala Madrasah	Pearson Correlation	1	.332**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	77	77
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.332**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	77	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji korelasi *Pearson Product Moment* di atas dapat dilihat dengan nilai signifikansi adalah 0,03 Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data Kepemimpinan kepala madrasah (X1) dan Kinerja guru (Y) mempunyai hubungan.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,332 yang berarti hubungan antara variabel Kepemimpinan kepala madrasah (X1) dan Kinerja guru (Y) menunjukkan hubungan yang sedang dan bernilai korelasi yang positif.

Tabel. 4.18

Hasil Perhitungan Koefisien

Motivasi kerja (X2) Terhadap Kinerja guru (Y)

Correlations

		Motivasi Kerja	Kinerja Guru
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.542**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	77	77
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	77	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji korelasi *Pearson Product Moment* di atas dapat dilihat dengan nilai signifikansi adalah 0,000 Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data Motivasi kerja (X2) dan Kinerja guru (Y) mempunyai hubungan.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,542 yang berarti hubungan antara variabel Motivasi kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y) menunjukkan hubungan yang sedang dan bernilai korelasi yang positif.

3. Pengujian Hipotesis

Regresi linier Berganda digunakan untuk mengentahui persamaan regresi linier berganda dan menghitung besarnya pengaruh Kepemimpinan kepala madrasah (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) Pada Madrasah Tsnowiyah Negeri 1 kota Lubuklinggau. Dari penyebaran kuisisioner yang dilakukan terhadap 77 orang responden dan diperoleh jawaban dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 17.0 sebagai berikut

Tabel 4. 19

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	61.323	13.449		4.560	.000
	Motivasi Kerja	.583	.129	.494	4.506	.000
	Kepemimpinan Kepala Madrasah	.123	.132	.102	2.934	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

a. Uji Parsial (Uji-t) H1

Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh Kepemimpinan kepala madrasah (X1) terhadap Kinerja guru (Y) MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau. Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa untuk variabel Kepemimpinan kepala madrasah (X1) diperoleh nilai signifikansi 0,00 yang berarti $< 0,05$ dan diperoleh $t_{hitung} = 2,934$. Diketahui nilai $t_{tabel} = 1,992$ hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan kepala madrasah (X1) berpengaruh terhadap Kinerja guru (Y) di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau, maka H1 diterima.

b. Uji Parsial (Uji-t) H2

Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja guru (Y) di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau. Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa untuk variabel Motivasi kerja guru diperoleh nilai signifikansi 0,00 yang berarti $< 0,05$ dan diperoleh $t_{hitung} = 4,506$. Diketahui nilai $t_{tabel} = 1,992$ hal ini menunjukkan

bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ini berarti bahwa variabel Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja guru (Y) di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau, maka H2 diterima.

c. Uji F (Uji Simultan) H3

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Kepemimpinan kepala madrasah (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja guru (Y) pada MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau, maka digunakan uji F dengan menggunakan Aplikasi SPSS 17.0 dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4. 20

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4221.990	2	2110.995	16.004	.000 ^a
	Residual	9760.815	74	131.903		
	Total	13982.805	76			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Madrasah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan rekapitulasi uji F pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan kepala madrasah (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja guru (Y) pada MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau, menunjukkan nilai F_{hitung} = 16,004 lebih besar dari F_{tabel} = 1,992 dengan tingkat signifikansi 0,00, dengan taraf signifikansi 95% serta $\alpha = 5\%$, hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan kepala madrasah (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja guru (Y) pada MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau, Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti, maka H3 diterima.

2) Koefisien Determinasi

Berdasarkan Pengolahan hasil data di atas diketahui hasil nilai koefisien determinasi yang dapat digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen. nilai koefisien korelasi merupakan sebuah nilai untuk mengukur kekuatan pengaruh antara variabel respon Kinerja guru (Y) dengan semua variabel penjelas kepemimpinan kepala madrasah (X1) dan Motivasi kerja (X2). Dengan cara memasukkan rekapan atau tabulasi data tersebut ke rumus koefisien korelasi dan determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS 17.0.

Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 - 0,199 = Sangat Rendah

0,20 - 0,399 = Rendah

0,40 - 0,599 = Sedang

0,60 - 0,799 = Kuat

0,80 - 1,000 = Sangat Kuat

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi⁸¹

Berikut adalah hasil Koefisien determinasi dengan menggunakan Aplikasi SPSS 17.0

Tabel 4.21

Uji determinasi X1 dan X2 Terhadap Y

⁸¹ *pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 ^a	.302	.283	11.485

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Madrasah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai (R) sebesar 0,549 (54,9%) berada pada interval 0,40 – 0,599 yang berarti hubungan antara variabel Kepemimpinan kepala madrasah (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasinya positif artinya korelasi atau hubungan Kepemimpinan kepala madrasah (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja guru (Y) dapat dikatakan searah.

C. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berikut ini adalah uraian pembahasan yang sudah diuji kebenaran hipotesis menggunakan SPSS 17.0. dalam pembahasan ini akan dibahas mengenai regresi linier Sederhana dan regresi linier berganda.

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1) Terhadap Kinerja Guru(Y)

Persamaan regresi linear sederhana $Y' = a + bX$, maka persamaan regresinya adalah $Y' = 94,484 + 0,399X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 94,484$ hal

ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi variabel bebas Kepemimpinan kepala madrasah, Kinerja guru adalah sebesar 94,484. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan kepala madrasah yang diperoleh sebesar $b=0,399$ menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Kepemimpinan kepala madrasah maka Kinerja guru akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,399 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa untuk variabel Kepemimpinan kepala madrasah (X1) diperoleh nilai signifikansi 0,00 yang berarti $< 0,05$ dan diperoleh $t_{hitung} = 2,934$. Diketahui nilai $t_{tabel} = 1,992$ hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan kepala madrasah (X1) berpengaruh terhadap Kinerja guru (Y) di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau, maka H1 diterima..

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru yaitu sebesar 33,2 %, artinya semakin tinggi kepemimpinan kepala madrasah maka akan semakin tinggi juga kinerja guru.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan merupakan kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di dalam kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk

mencapai suatu tujuan tertentu.⁸²

Mutu pelayanan pendidikan diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kemampuan Pendidikan. Standar kompetensi guru dikembangkan dari total empat kemampuan utama: pendidikan, pribadi, sosial dan profesional. Ada empat keterampilan dasar yang harus dimasukkan ke dalam kinerja seorang guru. Oleh karena itu, keempat hal tersebut menjadi tolak ukur kualitas kinerja guru.⁸³

Fungsi utama kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan ialah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan siswa dapat belajar dengan baik. Dalam melaksanakan fungsi tersebut kepala madrasah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik, dan melaksanakan supervisi sehingga guru-guru bertambah dalam menjalankan tugas-tugas pengajaran dalam membimbing pertumbuhan siswa. Hal tersebut dapat dipahami karena proses kepemimpinan kepala madrasah mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru dan sekolah secara keseluruhan, sehingga memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja guru yang maksimal.⁸⁴

Pidarta dalam Saiful Bahri mengatakan bahwasanya kepemimpinan kepala Madrasah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, selain kepemimpinan kepala madrasah terdapat juga hal

⁸² Iwan, Abang. "Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru terhadap mutu madrasah." *Jurnal Siliwangi: Seri Pendidikan P-ISSN 5.2* (2019): 2019.

⁸³ N. Dantes, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

⁸⁴ Jaelani, Ahmad. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Darunnajah Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut." *Jurnal Pendidikan UNIGA* 14.1 (2020): 236-253.

lain yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya yaitu fasilitas kerja, harapan-harapan dan kepercayaan personalia madrasah.⁸⁵

Kepala madrasah memiliki peran serta tanggung jawab yang besar sebagai seorang pemimpin di suatu lembaga madrasah yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yaitu para pendidik yang berada di bawah kepemimpinannya.

Hal ini menunjukkan bahwa jika kepala madrasah dikelola dengan baik, kinerja guru dapat meningkat secara signifikan. Mulyasa meyakini bahwa keberhasilan kepala sekolah dalam paradigma baru manajemen pendidikan akan membawa dampak positif dan perubahan signifikan dalam perbaikan sistem pendidikan sekolah.⁸⁶

Salah satu peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah kepemimpinan pembelajaran. Kepemimpinan pembelajaran adalah kepemimpinan yang menekankan pada 5 aspek dalam penyelenggaraan sekolah, yaitu : (1) fokus pada pembelajaran; (2) membangun kerjasama; (3) analisa hasil pencapaian siswa; (4) pengembangan guru; (5) penyesuaian kurikulum, pengajaran, dan penilaian.⁸⁷

Kepemimpinan pembelajaran mencakup perilaku-perilaku kepala sekolah dalam merumuskan dan mengkomunikasikan tujuan sekolah,

⁸⁵ Bahri, Saiful. *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Visipena 1.2 (2010): 30-39.

⁸⁶ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.

⁸⁷ Russamsi, Yunus, Hanhan Hadian, and Acep Nurlaeli. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19." *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management* 2.3 (2020): 244-255.

memantau, mendampingi, dan memberikan umpan balik dalam pembelajaran, membangun iklim akademik, dan memfasilitasi terjadinya komunikasi antar warga sekolah.⁸⁸

Menurut Andriani dkk Kinerja guru yang baik sangat dipengaruhi oleh sikap dan motivasi kepala sekolah selaku pemimpin Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kualitas mutu sekolah. Penerapan sikap kepemimpinan kepala sekolah yang tepat akan mempunyai pengaruh yang berarti dalam pengambilan keputusan, maupun dalam mempengaruhi guru dalam melakukan pekerjaan yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai kinerja guru yang baik.⁸⁹ sekolah.⁹⁰

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Mulyasa bahwa banyak faktor mempengaruhi kinerja diantaranya manajemen dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah, dan lingkungan termasuk budaya sekolah.⁹¹

Menurut pendapat Hasibuan & Moedjiono yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar yakni faktor perilaku guru. Faktor perilaku guru sangat menentukan proses

⁸⁸ Ibid.,

⁸⁹ Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).

⁹⁰ Sriwahyuni, E., & Kristiawan, M. Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengimplementasikan Standar Nasional Pendidikan (SNP) Pada SMK Negeri 2 Bukittinggi. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1). (2019).

⁹¹ Mulyasa, E. *Manajemen berbasis sekolah konsep, strategi, dan implementasi*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2007). H. 140.

keberhasilan belajar siswa diantaranya komitmen guru sebagai faktor intern dari perilaku guru. Komitmen guru sangat penting bagi sekolah dan memiliki efek positif terhadap prestasi siswa di sekolah. Dengan demikian, komitmen seorang guru dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah dan secara langsung hal ini dapat meningkatkan prestasi belajar siswa di sekolah.⁹²

Selanjutnya yang mempengaruhi kinerja guru, faktor mendasarnya yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini di latarbelakangi oleh faktor: imbalan jasa, rasa aman. Hubungan antar pribadi, kondisi lingkungan kerja dan pengembangan dan peningkatan profesional guru.

Dalam hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Satriadi yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Tanjung Pinang". Dalam penelitian ini pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah sebesar 68,2%.⁹³

2. Pengaruh Motivasi Kerja Guru (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Persamaan regresi linear sederhana $Y' = a + bX$, maka persamaan regresinya adalah $Y' = 67,373 + 0,639X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 67,373$ hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi variabel bebas Motivasi kerja guru, Kinerja Guru adalah sebesar 67,373. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi

⁹² Hasibuan, & Moedjiono. *Proses belajar mengajar*. (Bandung: Remaja Rosdakarya.2006), H. 40

⁹³ Satriadi, Dimas. *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru*. *Jurnal Benefita* 1.3 (2016): 123-133.

kerja yang diperoleh sebesar $b=0,639$ menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Motivasi kerja maka Kinerja Guru akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,639 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa untuk variabel Motivasi kerja guru diperoleh nilai signifikansi 0,00 yang berarti $< 0,05$ dan diperoleh $t_{hitung} = 4,506$. Diketahui nilai $t_{tabel} = 1,992$ hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ini berarti bahwa variabel Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja guru (Y) di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau, maka H2 diterima.

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 54,2%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

Motivasi kerja tidak hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, tetapi biasanya juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif. Menurut Dimiyati “motivasi adalah dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia”. Motivasi sering kali dikatakan menjadi kunci bagi kreativitas kerja. Kreativitas kerja dapat ditingkatkan dengan motivasi

kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan peran positif yang dimiliki seseorang.⁹⁴

Menurut Mulyasa Para pegawai (guru) akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan". Sesuai dengan pendapat tersebut, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas atau kinerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.⁹⁵

Motivasi penting bagi siapa saja yang ingin sukses dan selalu ingin memajukan usahanya. Banyak orang ingin sukses dan didesak untuk bekerja keras, yaitu karena dorongan yang mereka terima sehingga tugas yang mereka kerjakan berhasil, memiliki nilai, dan dihargai oleh orang lain.⁹⁶

Motivasi kerja guru sangat dibutuhkan agar kinerja guru dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi inilah yang membantu seseorang melakukan tugasnya dengan baik.

Motivasi pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal. Faktor-faktor motivasi

⁹⁴ Ardiana, Titin Eka. "Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun." *Jurnal Akuntansi dan Pajak* 17.02 (2017).

⁹⁵ Ibid.,

⁹⁶ Idawati, *Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah dan Kinerja Guru, Eklektika: Jurnal Pemikiran & Penelitian Administrasi Pendidikan*. 1 (2), 153-162, 2013.

tersebut dapat berdampak positif atau dapat pula berdampak negative bagi seorang guru. Dalam teori motivasi Herzberg, faktor-faktor motivator meliputi prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang.

Apabila pekerja mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatkannya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi sehingga dapat mencapai target organisasi yang telah ditetapkan.

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior. Manager dalam hal ini kepala sekolah perlu memahami proses psikologis, apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan guru guna menuju pada pencapaian target organisasi.⁹⁷

Kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang baik akan menciptakan iklim kerja yang baik pula pada suatu organisasi dalam hal ini sekolah. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menciptakan hubungan kerja yang baik pula. apabila lingkungan sekolah menyenangkan maka akan merangsang guru memiliki tanggung jawab melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan senang hati.

⁹⁷ Riyadi, Slamet, and Aria Mulyapradana. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan." *Jurnal Litbang Kota Pekalongan* 13 (2017).

Dalam motivasi yang baik dari atasan atau kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting untuk memberikan dorongan kepada guru, sehingga dengan adanya motivasi yang baik dari Kepala Sekolah maka kinerja guru diharapkan akan meningkat menjadi lebih baik.

Mengingat cukup beratnya tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang guru, maka sudah sepantasnya guru mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan semangat dalam bekerja. Hal yang penting dalam mempengaruhi kinerja yang baik adalah motivasi kerja yang diberikan pimpinan dalam hal ini kepala sekolah, karena seorang guru akan menghasilkan kinerja yang baik jika memiliki kompetensi yang baik serta memiliki motivasi kerja yang cukup motivasi kerja yang baik dari kepala

Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Titin Eka Ardiana yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru akuntansi, dengan kontribusi sebesar 80,6%, sisanya 19,4%. Penelitian ini mendukung di atas.

Kemudian penelitian Yuliani Mayasari tentang pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja guru sebesar 36%.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1) dan Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan rekapitulasi uji F pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan kepala madrasah (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja guru (Y) pada MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau, menunjukkan nilai F

$F_{hitung} = 16,004$ lebih besar dari $F_{tabel} = 1,992$ dengan tingkat signifikansi 0,00, dengan taraf signifikansi 95% serta $\alpha = 5\%$, hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan kepala madrasah (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja guru (Y) pada MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau, Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti, maka H₃ diterima.

Berdasarkan nilai (R) sebesar 0,549 (54,9%) berada pada interval 0,40 – 0,599 yang berarti hubungan antara variabel Kepemimpinan kepala madrasah (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasinya positif artinya korelasi atau hubungan Kepemimpinan kepala madrasah (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja guru (Y) dapat dikatakan searah.

Hasil analisis sebagai mana yang telah dijelaskan di atas menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi juga kinerja guru.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hardono Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru dengan hasil perhitungan SPSS (51,172) dengan tingkat signifikan $(0,000) < 0,05$. Jadi kesimpulannya H₀ ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik dan motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru

Hasil di atas didukung oleh hasil penelitian Musdiani dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kota Banda Aceh” berpengaruh signifikan terhadap manajer, organisasi budaya, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterampilan kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja kepala sekolah maka semakin tinggi kinerja guru..⁹⁸

Oleh karena itu, untuk mencapai kualitas pendidikan yang baik, guru perlu bekerja sangat keras. Kinerja guru merupakan aspek kunci dari kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan tinggi jika guru mengikuti standar dan target pendidikan yang telah ditetapkan. Untuk menjamin mutu dan mutu pendidikan yang diharapkan, pendidik diharuskan memiliki kinerja yang baik. Salah satu bukti kinerja guru adalah penilaian prestasi belajar siswa. Kinerja guru yang bagus akan menghasilkan nilai yang bagus..⁹⁹

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru: kemampuan yang layak, kondisi kerja yang aman dan sehat, kepemimpinan direktur madrasah,

⁹⁸ Musdiani *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kota Banda Aceh*.

⁹⁹ Jumika, Mely Jumika Mely, Suarman Suarman, and Sumarno Sumarno. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Pekanbaru*. Diss. Riau University.

kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan banyak lagi.¹⁰⁰

Kurniadin dan Machali menemukan bahwa motivasi dapat membantu orang mencapai tujuan mereka dengan bekerja keras. Motivasi dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mempengaruhi pencapaian tujuan individu, organisasi, dan tim. Ini berarti bahwa manajer, eksekutif, dan guru yang termotivasi juga akan berkinerja baik dan terus bekerja.

Motivasi yang dimiliki oleh guru akan membuat guru bersemangat dalam bekerja sehingga guru akan senantiasa berupaya melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Guru akan melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh pemerintah dalam upaya mencapai tujuan pendidikan nasional yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.

Berkaitan dengan hal tersebut maka motivasi dalam bekerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam mengemban amanat pendidikan nasional. Hal lain selain motivasi kerja yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah sebagai pimpinan, peran dan pola kepemimpinan kepala sekolah tidak akan lepas dari keberhasilan dan kegagalan sebuah sekolah. Kepemimpinan berhubungan dengan peran untuk mempengaruhi pengikutnya

¹⁰⁰ Flores Timur et al., *The Effect of Principal Leadership, Teachers' Motivation, and Teachers' Discipline on Teachers' Job Performance in Seniorhigh Schools of Larantuka City, East Flores*, *MAGISTRA* 2, No. 4 (2015).

untuk selalu mengikuti arahnya dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan sekolah dalam rangka mengembangkan dan memajukan sekolah.

Banyak teori dan hasil penelitian membuktikan bahwa keberhasilan atau kegagalan suatu sekolah sangat tergantung pada keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini disebabkan oleh peran kepala sekolah sebagai orang yang menentukan sukses atau gagalnya suatu organisasi sekolah dalam mencapai tujuan sekolahnya secara efektif dan efisien.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepemimpinan kepala madrasah terhadap Kinerja guru di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau yaitu diperoleh nilai signifikansi 0,00 yang berarti $< 0,05$ dan diperoleh $t_{hitung} = 3,228$. Diketahui nilai $t_{tabel} = 1,992$ hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,332 (33,1%) yang berarti bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan kepala madrasah (X1) dengan kinerja guru (Y) menunjukkan hubungan yang signifikan dan memiliki pengaruh yang positif. Artinya semakin meningkatnya kepemimpinan kepala madrasah maka akan semakin meningkatnya kinerja guru.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau yaitu diperoleh nilai signifikansi 0,00 yang berarti $< 0,05$ dan diperoleh $t_{hitung} = 4,420$. Diketahui nilai $t_{tabel} = 1,992$ ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,542 (54,2%) yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) adalah sedang dan memiliki nilai korelasi dan pengaruh positif. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja guru maka akan

semakin meningkat pula kinerja guru.

3. Kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam analisis data diperoleh nilai R Square sebesar 0,549. Angka tersebut menunjukkan variasi nilai kinerja guru yang bisa dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh adalah sebesar 54,9 % sedangkan sisa 45,1 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan model regresi yang diperoleh. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja maka akan semakin tinggi juga kinerja guru

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi, antara lain:

1. Implikasi Teoretis

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah teruji kebenarannya, menyatakan bahwa Kepemimpinan kepala Madrasah dan Motivasi kerja memberikan kontribusi dan pengaruh terhadap Kinerja guru MTs Negeri 1 kota Lubuklinggau. Dalam penelitian ini, teori tersebut dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang telah disajikan. Oleh karena itu dengan adanya Kepemimpinan kepala madrasah dan Motivasi kerja guru secara simultan dan parsial, diharapkan Kinerja guru MTs Negeri 1 kota Lubuklinggau akan semakin baik dan berkembang.

2. Implikasi Praktis

Penelitian ini telah membuktikan bahwa Kepemimpinan kepala Madrasah

dan Motivasi kerja berkorelasi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru di MTs Negeri 1 kota Lubuklinggau. Semakin tinggi Kepemimpinan kepala Madrasah dan Motivasi kerja guru, maka kinerja guru di MTs Negeri 1 kota Lubuklinggau akan semakin baik dan meningkat.

C. Saran

Dari pembahasan serta kesimpulan di atas, bisa diberikan saran sebagai berikut.

1. Bagi Guru

Guru harus didorong dan dimotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dalam rangka mengembangkan disiplin dan prestasi mereka .

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, selain kedua faktor yang dibahas dalam penelitian ini, diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, and Muhidin. *Panduan Praktis Memahami Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Agustin. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan." *Skripsi*, 2015, 191.
- Ahmad, S. *"Ketahan Malangan Kepemimpinan Kepala Sekolah [Poor Resilience of Principal's Leadership]*. Jogjakarta: Pustaka Felicha, 2013.
- Ardiana, Titin Eka. "PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU AKUNTANSI SMK DI KOTA MADIUN." *JURNAL AKUNTANSI DAN PAJAK 2* (2017). <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- As-Suaidan, M. *Shinaatu Al-Qoid*. Surabaya: Pustaka Yasir, 2005.
- Bahri, Syaiful, and Yuni Chairatun Nisa. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2017. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>.
- Dewi, Tiara anggia. "Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sma Se-Kota Malang." *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)* 3, no. 1 (2015): 24–35. <https://doi.org/10.24127/ja.v3i1.148>.
- Djutmiko, Eko. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Kota Semarang." *Fokus Ekonomi*, 2006.
- E. Mulyasa. *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Ke 1. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Effendi, T., Ifnaldi, I., Yanto, M., & Warlizasusi, J. "Kontribusi Supervisi Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar." *Alignment: Journal of Administration and Educational Management* 2 (2020): 233-243.
- Eriani. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Stres Guru Terhadap Kinerja Guru, Manajer Pendidikan." *Manajer Pendidikan* 9 (2015).
- Erwandi, Rudi. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Dan Motivasi Guru Di SMP Negeri Kota Lubuklinggau." *Perspektif Pendidikan* 13 (2019).

- . “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Dan Motivasi Guru Di SMP Negeri Kota Lubuklinggau.” *Jurnal Perspektif Pendidikan* 13 (2019).
- Fitriyani dan Siti Zubaidah. “Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Kompetensi Guru Di MDA Bani Al-Kautsar, Medan Maimun.” *Education* 2 (2018): 18.
- Gusman, Hagi Eka. “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMP N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam.” *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 2 (2020): 293–301.
- Hamzah B. Uno dan Nina Lametenggo. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Handayani, Titik, Aliyah A. Rasyid. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 3 (2015): 264–77.
- Imam Moedjiono. *Kepemimpinan Dan Organisasi*. Ke 1. Yogyakarta: UII Press, 2002.
- Indrafachrudi, Soekarto, and Tahalele. *Bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif*. Malang: Ghalia Indonesia, 2006.
- Irawan, and Prasetya. *Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Departemen Ilmu Administrasi FISIP UII, 2006.
- Irham Fahmi. *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Jumiran. “Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional: Studi Kasus Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta.” *Journal of Education* 2 (202AD):): 600-621.
- Juniarti, Elvi, Nur Ahyani, and Arif Ardiansyah. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru.” *Journal of Education Research* 1 (2020): 193–99.
- Kartika, S, J Warlizasusi, and A Rifanto. “Analisis Inovasi Managerial Kepala Sekolah Dalam Menjaga Eksistensi Mis 01 Lebong Tambang.” *Manajemen Pendidikan Islam* 10 (2020).
- Kartono, Kartini. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Bandung: Rajawali Pers, 1992.
- M. Kristiawan. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish, 2017.

- M. Muslich. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.
- Manik, Ester, and Kamal Bustomi. "Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 3 Rancaekek." *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 2011.
- Muelyono, Oslan Abdul Wahid Syafar dan Mauled. "Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 7 Palu." *Jurnal Katalogis 3* (2015).
- Mulyadi. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, A. Halim Fattani. UIN-MALIK Press (Anggota IKAPI) 1, 2010.
- Mulyasa, E. *Menjadi Pimpinan Pesantren Profesional Dalam Konteks Mensukseskan MBS Dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Omar Hamalik. *Kurikulum Dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Purwanto, Ngalim. *Administrasi Dan Supervisi Pendiidikan*. Ke 1. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Reza Ahmadiansah. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK MUHAMMADIYAH SALATIGA." *Interdisciplinary Journal of Communication*, 1 (2016): 6.
- Rismayadi, Budi, and Mumun Maemunah. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Concord Indonesia)." *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2016. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>.
- Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Riyadi, slamet, Aria Mulyapradana. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan." *Jurnal Pemerintah Kota Pekalongan 13* (2017).
- Sardiman. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014.
- Sardiman, A.M. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2011.

- Siagian, Sondang. *Filsafat Administrasi*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Sidabutar, Rame Uli Orisa, Efendi, Darwin Lie, and Ady Inrawan. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 1 Panei." *SULTANIST* 6 (2017).
- Sidabutar, Rame Uli Orisa, Efendi Darwin Lie, and Ady Inrawan. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 1 Panei." *Jurnal SULTANIST* 6 (2017).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sukarman, Syarnubi. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Rejang Lebong-Bengkulu: LP2 STAIN Curup, 2011.
- Sutupo, Hendiyat. *Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 1984.
- Tabrani Rusydi dkk. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. Cianjur: CV Dinamika Cipta karya Departemen Agama RI, 2000.
- Timur, Flores, Schools Of, Larantuka City, and East Flores. "The Effect of Principal Leadership, Teachers' Motivation, and Teachers' Discipline on Teachers' Job Performance in Seniorhigh Schools of Larantuka City, East Flores." *MAGISTRA* 2, no. 4 (2015).
- Tulipri, S., Hidayat, R., Hamengkubuwono, H., & Warlizasusi, J. ("). Evaluasi Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru MAS Al-Manshuriyah." *Alignment: Journal of Administration and Educational Management* 3 (2020): 244–53.
- Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya; Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Uno, Hamzah B., and Nina Lamatenggo. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Wahab, Abdul Azis. *Anatomi Organisasi Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2007.
- Yatik. *Kepemimpinan Dalam Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Yulia Rachmawati. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru." Ekonomi IKIP Veteran Semarang." *Pendidikan Ekonomi* 1 (2013).

KUISIONER

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTS NEGERI 1 KOTA LUBUKLINGGAU

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan Tesis sebagai salah satu syarat kelulusan Program Pascasarjana S2 di IAIN Curup peneliti berusaha untuk mengumpulkan data dan informasi mengenai “PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTS NEGERI 1 KOTA LUBUKLINGGAU”. Oleh karena itu, maka kami mohon Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam pengisian kuisisioner ini agar hasil penelitian memiliki kredibilitas yang tinggi. Saya sangat berterima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini. Atas perhatiannya, saya ucapkan terima kasih.

H
o
r
m
a
t

S
a
y
a
,

R
i
a
n

N
o
p
r
i
N
I
M
:

1
9
8
6
1
0
1
6

ANGKET PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI
KERJA

TERHADAP KINERJA GURU DI MTS NEGERI 1 KOTA LUBUKLINGGAU

Nama :

Umur :

Mata Pelajaran yang diampu :

Petunjuk pengisian

1. Isilah Identitas terlebih dahulu
2. Bacalah dengan cermat pernyataan yang telah tersedia
Berikan tanda (√) pada kolom yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut
SL = Selalu
SR = Sering
KD = Kadang-kadang
JK = Jarang
TP = Tidak Pernah

A. VARIABEL (X1) KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH

Berikan tanda checklist (√) pada salah satu jawaban sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu

No	Item Pernyataan	SL	SR	KD
1	Kepala Madrasah menciptakan iklim dan budaya kerja yang kondusif			
2	Kepala Madrasah menyusun perencanaan yang sistematis dan priodik			
3	Kepala Madrasah mengelolah staff dan guru			
4	Kepala Madrasah mengembangkan organisasi sekolah			
5	Kepala Madrasah mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat			
6	Kepala Madrasah merencanakan program supervisi			
7	Kepala Madrasah melaksanakan supervisi akademik			
8	Kepala Madrasah menindak lanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru			
9	Kepala Madrasah mengevaluasi hasil supervisi			
10	Kepala Madrasah bekerja keras untuk mencapai tujuan sekolah			

11	Kepala Madrasah melibatkan bawahannya untuk mencapai tujuan sekolah			
12	Kepala Madrasah menciptakan inovasi untuk pengembangan sekolah			
13	Kepala Madrasah mengajak Saya untuk selalu berinovasi dalam pengembangan pembelajaran			
14	Kepala Madrasah memiliki kemampuan dalam mencari solusi dalam menyelesaikan suatu problem			
15	Kepala Madrasah mengelola kegiatan produksi sekolah sebagai sumber belajar siswa dan siswi			
16	Kepala Madrasah bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah			
17	Kepala Madrasah mampu menggerakkan bawahannya untuk bekerja sama dengan baik			
18	Kepala Madrasah mampu mempengaruhi Saya untuk memberikan layanan yang baik kepala siswa-siswi dan orangtua siswa			
19	Kepala Madrasah ikut serta dalam kegiatan sekolah			
20	Kepala Madrasah memiliki akhlakul karimah			
21	Kepala Madrasah Memberikan teladan yang baik kepada siswa dan guru			
22	Kepala Madrasah memiliki integritas kepribadian sebagai seorang pemimpin			
23	Kepala Madrasah bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas-tuganya			
24	Kepala Madrasah melibatkan bawahannya dalam melaksanakan tugas-sekolah			
25	Kepala Madrasah memiliki minat dan bakat sebagai seorang pemimpin pendidikan			

B. VARIABEL (X2) MOTIVASI KERJA

No	Item Pernyataan	SL	SR	KD
1	Saya Menjunjung tinggi nama baik diri sendiri			
2	Saya Menjunjung tinggi nama baik instansi/organisasi			
3	Saya Memiliki loyalitas tinggi dalam bekerja			
4	Saya memiliki Semangat dalam berkarya			
5	Saya Melaksanakan tugas dengan baik			
6	Saya Melaksanakan tugas sesuai SOP			
7	Saya Mengerjakan suatu pekerjaan dengan pro aktif tanpa diminta			
8	Saya Konsisten dalam bersikap			
9	Saya Memberikan gagasan/ide untuk kemajuan sekolah			
10	Saya Kritis dan memeriksa hasil pekerjaan siswa			

11	Saya Mencari alternatif atau arah yang berbeda dalam mengatasi suatu problem			
12	Saya Memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi			
13	Saya Tepat waktu datang ke sekolah			
14	Saya Tepat waktu dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar			
15	Saya Disiplin dalam melaksanakan tugas pokok			
16	Saya Disiplin terhadap suasana kerja di sekolah			
17	Saya Disiplin dalam memberikan pelayanan kepada peserta didik			
18	Saya Disiplin dalam memberikan pelayanan yang baik kepada peserta didik yang mengalami kesulitan belajar			
19	Saya memberikan bimbingan kepada peserta didik yang mengalami kesulitan dalam memahami pelajaran			
20	Saya memberikan pelayanan yang baik kepada wali murid			
21	Saya Taat pada peraturan sekolah yang telah ditentukan			
22	Saya Sanggup menanggung resiko dari masalah yang dihadapi			
23	Saya Teliti dalam melaksanakan tugas dan kewajiban			
24	Saya memiliki keinginan yang kuat dalam meningkatkan prestasi akademik /non akademik			
25	Saya bekerjasama (<i>Team Work</i>) dengan rekan kerja dalam melaksanakan tugas-tugas sekolah untuk kemajuan sekolah			
26	Saya ikut andil dalam memberikan ide/gagasan untuk kemajuan sekolah			
27	Saya memiliki rasa perhatian kepada rekan kerja			

C. VARIABEL (Y) KINERJA SAYA

No	Item Pernyataan	SL	SR	KD
1	Saya menyusun program semester			
2	Saya menyusun program tahunan			
3	Saya menyusun silabus			
4	Saya Menyusun RPP			
5	Saya Merencanakan waktu			
6	Saya merencanakan metode pembelajaran			
7	Saya merencanakan strategi pembelajaran			
8	Saya merencanakan kisi-kisi			
9	Saya merencanakan teknis evaluasi			
10	Saya merencanakan buku sumber			
11	Saya merencanakan materi			
12	Saya merencanakan media			
13	Saya memberikan apersepsi			
14	Saya menyampaikan pree test			
15	Saya menyampaikan tujuan hasil belajar			
16	Saya menyampaikan materi pembelajaran			
17	Saya memajemen kelas			

18	Saya menggunakan berbagai media pembelajaran			
19	Saya menggunakan berbagai strategi pembelajaran			
20	Saya menggunakan media pembelajaran			
21	Saya melakukan tanya jawab			
22	Saya melakukan post test			
23	Saya menyimpulkan materi pelajaran			
24	Saya memberikan pengayaan			
25	Saya melakukan evaluasi yang disesuaikan dengan indikator hasil belajar			
26	Saya melakukan evaluasi yang disesuaikan dengan materi pelajaran			
27	Saya melakukan evaluasi yang disesuaikan dengan kisi-kisi			
28	Saya melakukan evaluasi yang disesuaikan memuat bobot skor			
29	Saya melakukan evaluasi yang diseimbangkan dengan tujuan kognitif, afektif dan psikomotorik			
30	Saya melakukan evaluasi yang diseimbangkan dengan tingkat kemudahan, sedang dan sukar			
32	Saya melakukan uji validitas soal			
33	Saya melakukan uji tingkat kesulitan			
34	Saya melakukan uji berfungsi/tidaknya distaktor			
35	Saya melakukan remedial kepada siswa-siswi			
36	Saya memberikan pengayaan kepada siswa-siswi			