

YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

**PENGARUH MOTIVASI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
DI MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) AL-IKHWAN KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) Fakultas Agama Islam
(FAI) Universitas Islam Riau (UIR) Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)*



Oleh:

RUDI KURNIAWAN

NPM: 162410113

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
1443 H/2021 M**

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rudi Kurniawan

Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ikhwan Kota Pekanbaru.

Npm : 162410113

Jurusan : Pendidikan Agama Islam

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya saya sendiri dan dapat dipertanggung jawabkan bila dikemudian hari ternyata skripsi yang saya buat adalah plagiat dari orang maka saya bersedia ijazah saya dicabut oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau (UIR).

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Pekanbaru, 24 Mei 2021

Yang membuat pernyataan :



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap:

Nama : Rudi Kurniawan
NPM : 162410113
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Pembimbing I : Musaddad Harahap, S.Pd.,M.Pd.I
Judul Skripsi : "Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs. Al-Ikhwan Kota Pekanbaru"

Dengan rincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Pembimbing I	Berita Bimbingan	Paraf
1.	13 April 2020	Musaddad Harahap, S.Pd.,M.Pd.I	BAB I Latar Belakang (Gejala yang ditemukan dilapangan)	
2.	09 Mei 2020	Musaddad Harahap, S.Pd.,M.Pd.I	BAB II Kajian Teori dan Penelitian Relevan	
3.	23 November 2020	Musaddad Harahap, S.Pd.,M.Pd.I	BAB III Metode Penelitian	
4.	07 Desember 2020	Musaddad Harahap, S.Pd.,M.Pd.I	ACC Proposal (Setuju di Seminasikan)	
5.	08 Februari 2021	Musaddad Harahap, S.Pd.,M.Pd.I	Revisi proposal dan bimbingan angket	
6.	15 Februari 2021	Musaddad Harahap, S.Pd.,M.Pd.I	Kata Pengantar, Abstrak, dan lampiran lampiran	
7.	08 Maret 2021	Musaddad Harahap, S.Pd.,M.Pd.I	BAB V Kesimpulan	
8.	15 April 2021	Musaddad Harahap, S.Pd.,M.Pd.I	ACC Skripsi (Setuju untuk dimunaqosahkan)	

Pekanbaru, 25 Mei 2021

Diketahui oleh:
Dekan Fakultas Agama Islam



Dr. Zulkifli, M.M., ME.Sy.
NIDN. 1025066901

YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Jln. Kharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan Pekanbaru 28284

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rudi Kurniawan
NPM : 162410113
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Pembimbing I : Musaddad Harahap, S.Pd.,M.Pd.I
Judul Skripsi : "Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs. Al-Ikhwan Kota Pekanbaru"

Skripsi ini dapat diterima dan disetujui untuk munaqasahkan dalam sidang panitia ujian sarjana (S1) pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dan memenuhi persyaratan dan tugas-tugas yang ditetapkan.

**Disetujui
Pembimbing**



Musaddad Harahap, S.Pd.,M.Pd.I.
NIDN. 1007118701

Turut Menyetujui

**Kepala Prodi
Pendidikan Agama Islam**



H.Miftah Syarif, S.Ag., M.Ag.
NIDN. 1027126802

**Dekan
Fakultas Agama Islam**



Dr. Zulkifli, M.M., ME.Sy.
NIDN. 1025066901

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Jln. Kharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan Pekanbaru 28284**

LEMBARAN PENGESAHAN

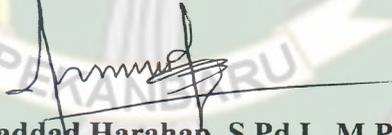
Skripsi yang sudah dimunaqosahkan dalam sidang sarjana (S1) Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau :

Nama : Rudi Kurniawan
Npm : 162410113
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Pembimbing I : Mudaddad Harahap, S.Pd.I., M.Pd.I
Judul Skripsi : "Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ikwan Kota Pekanbaru".

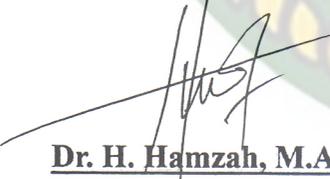
Skripsi ini dapat diterima oleh Fakultas Agama Islam Riau sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (SI)

**PANITIA UJIAN SKRIPSI
TIM PENGUJI**

Ketua


Mudaddad Harahap, S.Pd.I., M.Pd.I.
NIDN. 1007118701

Penguji I


Dr. H. Hamzah, M.Ag.
NIDN. 1003056001

Penguji II


Dr. M. Yusuf Ahmad, M.A.
NIDN. 1010105704

**Diketahui Oleh
Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Islam Riau**


Dr. Zulkifli, MM, M.E, Sy
NIDN: 1025066901



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيَوِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoayan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

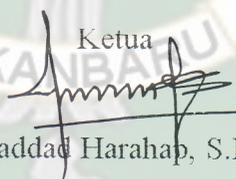
BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU / SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Pekanbaru tanggal 09 Juli 2021 Nomor : /Kpts/Dekan/FAI/2021, maka pada hari ini Jumat Tanggal 09 Juli 2021 telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau/Skripsi Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau :

1. Nama : Rudi Kurniawan
2. NPM : 162410113
3. Program Studi : Pendidikan Agama Islam (S.1)
4. Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ikhwan Kota Pekanbaru
5. Waktu Ujian : 09.00 – 10.00 WIB
6. Lulus Yudicium / Nilai : 75,3 (B+)
7. Keterangan lain : Ujian berjalan dengan lancar dan aman

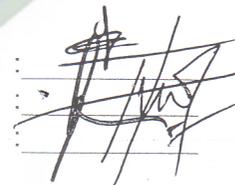
PANITIA UJIAN

Ketua


Musaddad Harahap, S.Pd.I., M.Pd.I

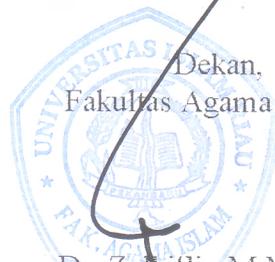
Dosen Penguji :

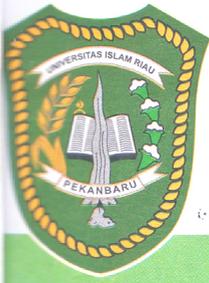
- 1 Musaddad Harahap, S.Pd.I., M.Pd.I : Ketua
- 2 Dr. H. Hamzah, M.Ag : Anggota
- 3 Dr. M. Yusuf Ahmad, MA : Anggota



Dekan,
Fakultas Agama Islam UIR,


Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy
NIDN : 1025066901





UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيُّونِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoayan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 1909 /D-UIR/18-FAI/2021

Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	Rudi Kurniawan
NPM	162410113
Program Studi	Pendidikan Agama Islam

Judul Skripsi:

Pengaruh Motivasi Kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ikhwan Kota Pekanbaru.

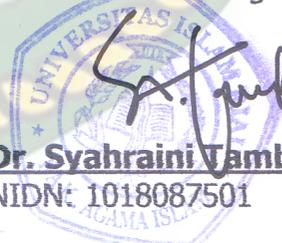
Dinyatakan telah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi kurang dari 30% pada setiap sub bab naskah skripsi yang disusun dan dicek oleh petugas yang ditunjuk Dekan. Surat keterangan ini digunakan sebagai persyaratan untuk ujian Skripsi.

Demikian surat keterangan diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 2 Juli 2021

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. Syahraini Tambak, S.Ag., M.A.

NIDN: 1018087501

KATA PENGANTAR

إِنَّ الْحَمْدَ لِلَّهِ ، نَحْمَدُهُ وَنَسْتَعِينُهُ وَنَسْتَغْفِرُهُ ، وَنَعُوذُ بِاللَّهِ مِنْ شُرُورِ أَنْفُسِنَا وَمِنْ سَيِّئَاتِ
أَعْمَالِنَا ، مَنْ يَهْدِهِ اللَّهُ فَلَا مُضِلَّ لَهُ وَمَنْ يَضِلَّ فَلَا هَادِيَ لَهُ ، وَأَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ
وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ ، وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ

Segala puji syukur kepada Allah SWT sang pemberi rahmat dan yang memiliki ilmu tanpa batas. Allah SWT tuhan semesta alam yang telah memberikan akal yang sangat terbaik kepada manusia agar terus bersyukur dengan segala dan memberikan jalan yang terbaik bagi kehidupan setiap manusia, dengan demikian penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs. Al-Ikhwan Kota Pekanbaru. Solawat beserta salam kita ucapkan untuk sang pemimpin segala umat yakni Nabi besar Muhammad Rasulullah SAW. Sang nabi yang sangat kita cintai dan penuntun umat sepanjang zaman.

Selesainya skripsi ini tidak lepas dari do'a dan dukungan dari berbagai pihak, Untuk itu penulis mengucapkan banyak-banyak terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua penulis ibu Ratna Dewi dan ayah Rahimin yang senantiasa selalu memberikan semangat, dukungan dan do'a dari setiap perjuangan dalam kehidupan penulis.

2. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL. Selaku Rektor Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Zulkifli MM, ME. sy. Selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.
4. Bapak Dr. Syahraini Tambak, S. Ag.,M.A, Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Agama Islam
5. Bapak Dr. Hamzah, M.Ag, Selaku Wakil Dekan Bidang Umum Dan Keuangan Fakultas Agama Islam
6. Bapak Dr. H. Saproni, M.Ed. Selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Agama Islam
7. Bapak H. Miftah Syarif, S.Ag., M.Ag. Selaku Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam dan selaku dosen Penasehat Akademik (PA).
8. Bapak Musaddad Harahap, S.Pd.I., M.Pd.I. Selaku dosen pembimbing penulisan skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu dan kesabaran dalam membimbing munyusun skripsi sampai tahap akhir ini.
9. Segenap kariawan Tata Usaha (TU) Fakultas Agama Islam, yang telah melayani kebutuhan penulis selama menuntut ilmu di Universitas Islam Riau.
10. Segenap seluruh dosen dan staf-staf Fakultas Agama Islam, yang telah mengajar dan melayani dengan senang hati seluruh mahasiswa Fakultas Agama Islam.
11. Bapak Ahmad Sabri Harahap, S.H. Selaku Kepala Madrasah MTs. Al- Ikhwan Kota Pekanbaru.
12. Ustad Ahmad Junaidi, S.Pd. Selaku guru di MTs. Al- Ikhwan Kota Pekanbaru yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian di madrasah.

13. Ustad Muhammad Yamin, S.Pd dan seluruh anggota Tata Usaha (TU) di Madrasah yang telah membantu penulis dalam melengkapi data penelitian di madrasah
14. Seluruh keluarga besar penulis, yang telah memberikan do'a sehingga penulis telah menyelesaikan perkuliahan ini.
15. Abang Anasri Almuqthi, S.Pd. dan kakak Noviza, S.Pd. selaku kakak tingkat Fakultas Agama Islam yang telah wisuda, yang ikut memotivasi dan memberi masukan kepada penulis dan penulisan skripsi ini.
16. Sahabat Arif Rahmadi, Fadli Ramadhani, Said Sulaiman, Ade susanto, M. Irham, Maulana Ardi, Afriani Tobing, Nur Aslami, dan Putri Yusna Septiani. Selaku sahabat terbaik sepanjang masa yang telah menyemangati dan selalu membimbing penulis selama masa kuliah dan masa penulisan skripsi ini.
17. Seluruh angkatan 2016 kelas B, selaku teman satu angkatan dan teman seperjuangan pada masa masih duduk didalam kelas.
18. Teman dari Fakultas lain, Dwinda Afriliyani, Nuriagung Firmansyah, Miftahul Hasanah, dan Yunita Fuji Lestari. Selaku teman yang selalu menghibur penulis pada masa menulis skripsi ini.
19. Adek Dila Aming, selaku adek senior yang ikut serta dalam memberi motivasi dan masukan kepada penulis.
20. Seluruh anggota Badan Eksekutif mahasiswa (BEM) Fakultas Agama Islam periode 2018-2019 yang ikut serta dalam mendukung dan memotivasi penulis dalam masa perkuliahan dan penulisan skripsi.

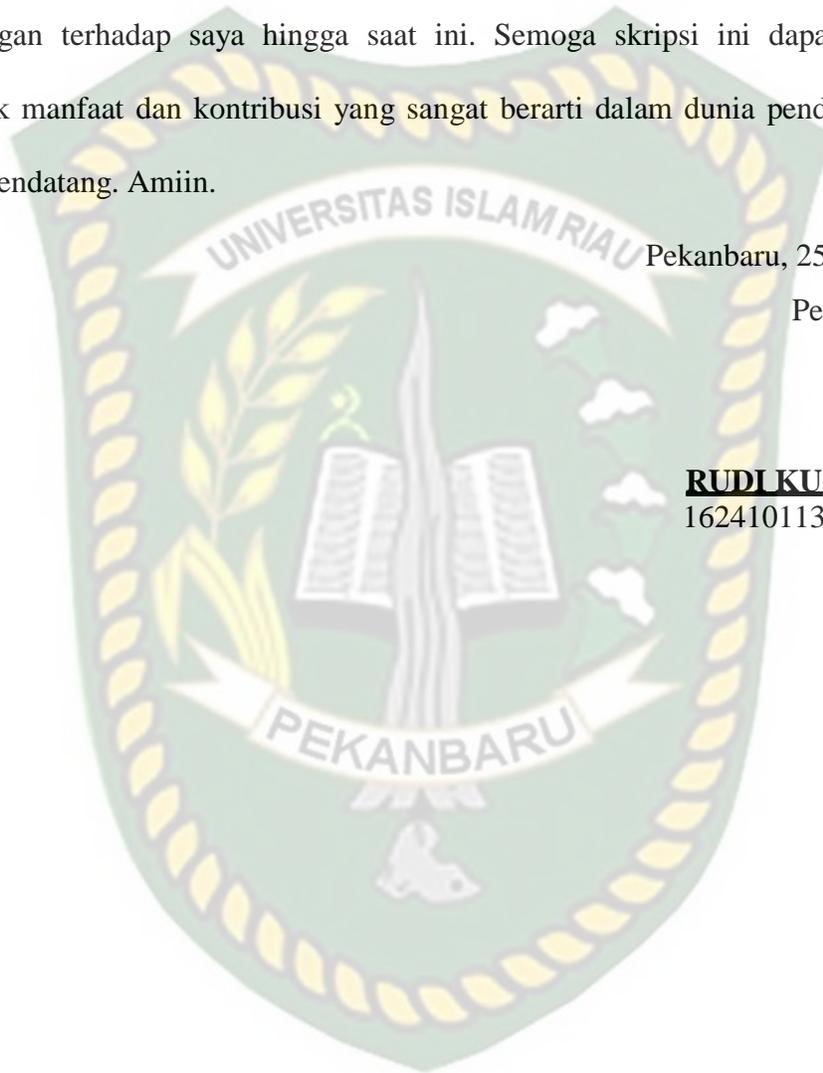
21. Seluruh pihak yang turut ikut membantu penulis dalam membuat skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan atas do'a, bantuan dan dukungan terhadap saya hingga saat ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat dan kontribusi yang sangat berarti dalam dunia pendidikan saat ini dan mendatang. Amiin.

Pekanbaru, 25 Februari 2021

Penulis

RUDLKURNIAWAN
162410113



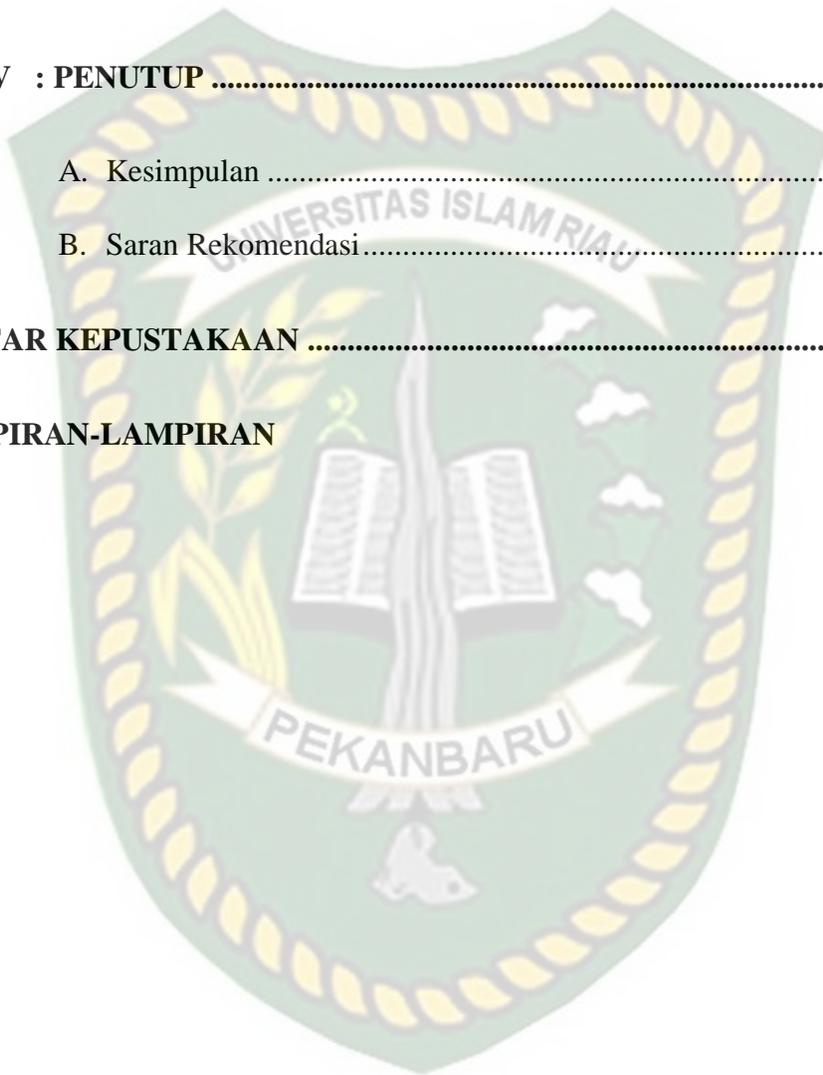
DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pembatasan Masalah	5
C. Perumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5
F. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II : LANDASKAN TEORI	8
A. Konsep Teori.....	8
1. Motivasi Kepala Madrasah	8
a. Pengertian Motifasi kepala Madrasah.....	8

b. Perspektif Tentang Motivasi	11
c. Bentuk-Bentuk Motifasi.....	12
d. Unsur-Unsur Motivasi.....	13
e. Kepala Madrasah Sebagai Motivator	14
2. Kinerja Guru.....	17
a. Pengertian Kinerja Guru	17
b. Tugas-Tugas Guru.....	20
c. Kode Etik Kinerja Guru	20
d. Indikator-Indikator Kinerja Guru	21
e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja guru ..	22
B. Penelitian Relevan.....	23
C. Konsep Operasional	24
1. Motivasi Kepala Madrasah	24
2. Kinerja Guru.....	26
D. Kerangka Konseptual.....	27
E. Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III : METODE PENELITIAN.....	29
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Tempat dan Waktu Penelitian	29
C. Subjek dan Objek Penelitian	30
D. Populasi dan Sampel	30

E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
1. Angket.....	31
2. Dokumentasi	43
F. Teknik Pengolahan Data	43
G. Uji Instrumen	45
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	45
H. Teknik Analisis Data.....	52
1. Uji Normalitas.....	52
2. Uji Linearitas.....	53
3. Uji Hipotesis.....	53
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	56
1. Profil MTs Al-Ikhwan	56
2. Sejarah Berdiri MTs Al-Ikhwan	57
3. Visi dan Misi MTs Al-Ikhwan.....	58
4. Keadaan Guru MTs Al-Ikhwan	59
5. Keadaan Peserta Didik MTs Al-Ikhwan.....	61
6. Sarana Prasarana MTs Al-Ikhwan	62
B. Penyajian Data	64
C. Analisis Data	71
1. Uji Normalitas.....	71

2. Uji Linieritas.....	74
3. Uji Hipotesis.....	75
D. Pembahasan Penelitian.....	78
BAB V : PENUTUP	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran Rekomendasi.....	80
DAFTAR KEPUSTAKAAN	82
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 01 : Konsep Operasional Motivasi Kepala Madrasah

Tabel 02 : Konsep Operasional Kinerja Guru

Tabel 03 : Waktu Kegiatan Penelitian

Tabel 04 : Skor Pada Angket

Tabel 05 : Kisi-Kisi Pembuatan Angket Variabel X (Motivasi Kepala Madrasah)

Tabel 06 : Kisi-Kisi Pembuatan Angket Variabel Y (kinerja guru)

Tabel 07 : Angket Konsep Operasional Motivasi Kepala Madrasah

Tabel 08 : Angket Konsep Operasional Kinerja Guru

Tabel 09 : Skor Kuesioner

Tabel 10 : Hasil Rekapitulasi Data Variabel X (Motivasi Kepala Madrasah)

Tabel 11 : Hasil Rekapitulasi Variabel Y (Kinerja Guru)

Tabel 12 : Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kepala Madrasah (Variabel X)

Tabel 13 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Tabel 14 : Interpretasi Koefisien Korelasi

Tabel 15 : Data Guru MTs Al-Ikhwan Pekanbaru

Tabel 16 : Data Peserta didik MTs Al-Ikhwan Pekanbaru

Tabel 17 : Sarana dan Prasarana MTs Al-Ikhwan Pekanbaru

Tabel 18 : Rekapitulasi Hasil Koesioner Motivasi Kepala Madrasah (variabel X)

Tabel 19 : Rekapitulasi Hasil Kuesioner Kinerja Guru (Variabel Y)

Tabel 20 : One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Tabel 21 : Tabel Anova^a

Tabel 22 : Model Summary Untuk Mengetahui Besar Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah (Variabel X) Terhadap Kinerja Guru (Variabel Y).

Tabel 23 : Interpretasi Koefisien Korelatif

Tabel 24 : Hasil Uji Coefficients^a

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat balasan riset MTs. Al-Ikhwan Kota Pekanbaru
- Lampiran 2 : Serat pernyataan tidak plagiat
- Lampiran 3 : Surat berita acara
- Lampiran 4 : Lembaran Pengesahan
- Lampiran 5 : Surat persetujuan skripsi
- Lampiran 6 : Berita acara bimbingan skripsi
- Lampiran 7 : Kisi-kisi angket
- Lampiran 8 : Angket penelitian motivasi kepala madrasan
- Lampiran 9 : Angket penelitian kinerja guru
- Lampiran 10 : Deta skor angket prariset variabel X (motivasi kepala madrasah)
- Lampiran 11 : Data skor angket prariset variabel Y (kinerja guru)
- Lampiran 12 : Deta skor angket riset variabel X (motivasi kepala madrasah)
- Lampiran 13 : Data skor angket riset variabel Y (kinerja guru)
- Lampiran 14 : Hasil rakapitulasi validalitas variabel X (motivasi kepala madrasah)
- Lampiran 15 : Hasil rakapitulasi validalitas variabel Y (kinerja guru)
- Lampiran 16 : Hasil uji reliabilitas variabel X (motivasi kepala madrasah)

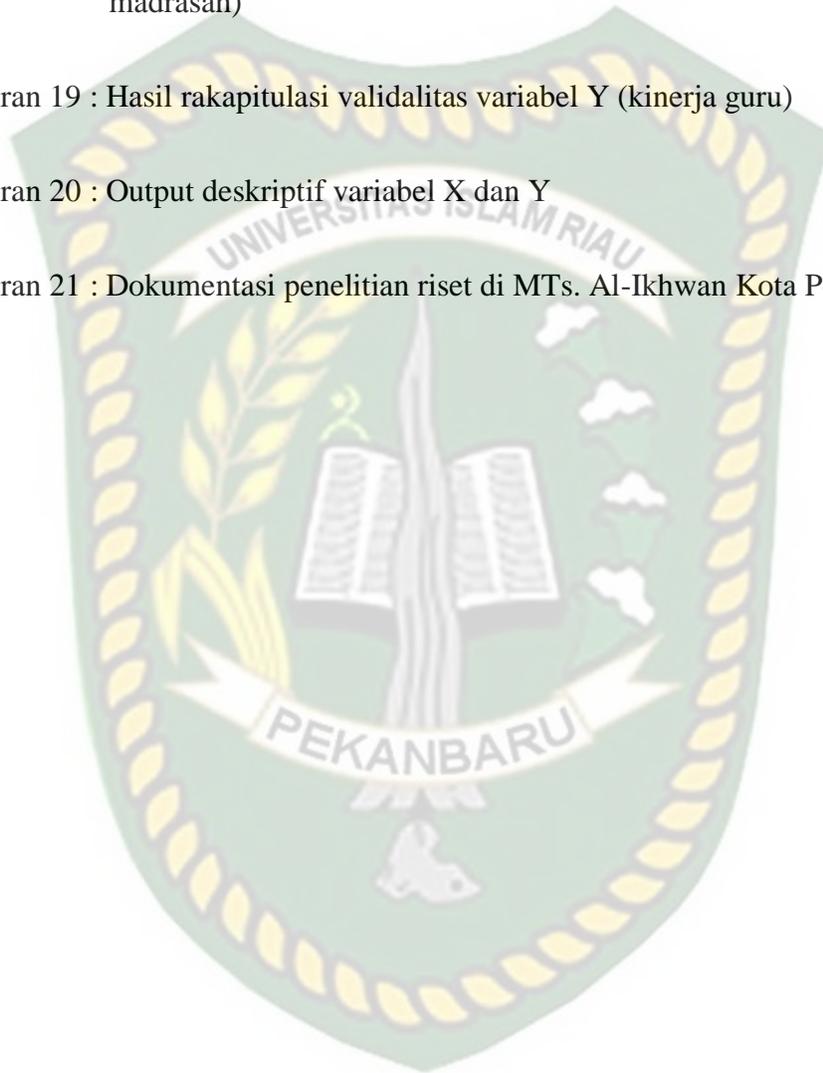
Lampiran 17 : Hasil uji reliabilitas variabel Y (kinerja guru)

Lampiran 18 : Hasil rakapitulasi riset validalitas variabel X (motivasi kepala madrasah)

Lampiran 19 : Hasil rakapitulasi validalitas variabel Y (kinerja guru)

Lampiran 20 : Output deskriptif variabel X dan Y

Lampiran 21 : Dokumentasi penelitian riset di MTs. Al-Ikhwan Kota Pekanbaru



ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MTs.

AL- IKHWAN KOTA
PEKANBARU

RUDI KURNIAWAN
NPM : 162410113

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh realitas problem kinerja guru di MTs. Al-Ikhwan Kota Pekanbaru.. Adapun gejala yang terlihat adalah guru kurang menguasai materi pembelajaran, terdapat guru yang kurang disiplin, kurang terampil dalam menyampaikan pembelajaran. Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada pengaruh motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs. Al-Ikhwan Kota Pekanbaru. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs. Al-Ikhwan Kota Pekanbaru. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan sampling jenuh, yaitu mengambil semua jumlah keseluruhan dari populasi penelitian, karena kurang dari 100 guru yaitu populasi berjumlah 27 guru, sampelnya berjumlah 27 guru. Untuk pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pengaruh motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru diterima dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,002 < 0,05$ dengan demikian nilai hipotesis diterima. Adapun besar pengaruh motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru dapat dilihat dari nilai R Square yaitu (0,326 atau 32,6%). Dengan kategori rendah, sedangkan 64,4% kinerja guru tersebut dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: motivasi kepala madrasah, kinerja guru

الملخص

تأثير تحفيز رئيس المدرسة على أداء المعلم في المدرسة المتوسطة الإسلامية الإخوان بمدينة
باكنبارو

رودي كورنياوان

١٦٢٤١٠١١٣

خلفية هذا البحث بواقع مشكلة أداء المعلم في المدرسة المتوسطة الإسلامية الإخوان بمدينة باكنبارو. أما بالنسبة للأعراض التي لوحظت فهي عدم إتقان المعلمين للمواد التعليمية، وهناك مدرسون أقل انضباطاً وأقل مهارة في تقديم التعلم. تتمثل صياغة مشكلة البحث فيما إذا كان هناك تأثير لتحفيز رئيس المدرسة على أداء المعلم في المدرسة المتوسطة الإسلامية الإخوان بمدينة باكنبارو. كان الغرض من هذا البحث هو تحديد ما إذا كان هناك تأثير لتحفيز رئيس المدرسة على أداء المعلم في المدرسة المتوسطة الإسلامية الإخوان بمدينة باكنبارو. هذا النوع من البحث هو كمي مع نهج الارتباط. تم أخذ العينات من خلال أخذ العينات المشبعة، والتي أخذت إجمالي عدد مجتمع البحث، حيث كان هناك أقل من ١٠٠ معلم، أي كان المجتمع ٢٧ معلماً، وكانت العينة ٢٧ معلماً. لجمع البيانات باستخدام الاستبيانات والتوثيق. تشير نتائج هذا البحث إلى قبول فرضية تأثير تحفيز رئيس المدرسة على أداء المعلم بقيمة معنوية أقل من ٠,٥٠، أو $0.02 > 0.05$ ، وبالتالي فإن قيمة الفرضية مقبولة. يمكن رؤية حجم تأثير تحفيز رئيس المدرسة على أداء المعلم من قيمة ر-سقاوير (٣٢٦,٠ أو ٦,٣٢٪). في الفئة الدنيا ٤,٦٤٪ يتأثر أداء المعلم بعوامل أخرى.

الكلمات الرئيسية: تحفيز رئيس المدرسة، أداء المعلم

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF PRINCIPAL'S MOTIVATION ON TEACHERS' PERFORMANCE AT MTs AL- IKHWAN IN PEKANBARU CITY

RUDI KURNIAWAN
NPM : 162410113

This study is motivated by the real problems of teachers' performance at MTs Al-Ikhwan in Pekanbaru City. The signs of these problems are: the teachers lack of mastery of learning materials, some teachers are less disciplined and less skilled in conveying the lessons. The problem formulation of this study is whether there is an influence of principal's motivation on teachers' performance at MTs Al-Ikhwan in Pekanbaru City. The aim of this study is to investigate whether there is an influence of the principal's motivation on the teachers' performance at MTs Al-Ikhwan in Pekanbaru City. The type of this study is quantitative reseach with a correlation approach. The total sample of this study consists of 27 teachers. The sampling technique used is saturated sampling, which takes all the total number of the population because it is less than 100 respondents. The data collection techniques used are questionnaires and documentation. The results of this study show that the hypothesis that states there is an influence of principal's motivation on teachers' performance is accepted with a significance value is less than 0.05 or $0.002 < 0.05$, thus the hypothesis is accepted. The magnitude of the influence of the principal's motivation on the teachers' performance can be seen from the R Square value (0.326 or 32.6%) which is included in the low category, while 64.4% of the teachers' performance is influenced by other factors.

Keywords: principal's motivation, teachers' performance



Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja guru menjadi salah satu faktor terpenting dalam mencerdaskan anak bangsa, karna maju mundurnya suatu bangsa terletak pada majunya suatu pendidikan dan guru sangat berperan penting dalam melaksanakan proses pembelajaran dalam madrasah. Menurut Euis Karwati dan Donni Juni Priansia (2013: 39) kedudukan guru sebagai agen pembelajaran berkaitan dengan peran guru dalam pembelajaran, antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi pesertadidik. Peran tersebut menuntut guru untuk mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkannya seiring dengan perubahan dan tuntutan yang muncul dari masyarakat terhadap dunia pendidikan dewasa ini.

Menurut Supardi (2014: 11) tingkat keberhasilan kinerja yang dicapai guru, dapat diketahui melalui kegiatan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan menggunakan berbagai teknik supervisi. Kegiatan supervisi yang dilakukan kepala madrasah pada dasarnya merupakan pemberian bantuan atau pertolongan dalam mengembangkan situasi pembelajaran yang lebih baik di madrasah.

Kinerja guru yang masih rendah atau tidak sesuai dengan yang ditetapkan madrasah, maka guru tersebut merupakan guru yang tidak produktif maka akan berdampak pada tingkat pengajaran guru yang kurang maksimal. Menurut Euis Karwati dan Donni Juni Priansia (2013: 40) tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah “*level of performance*” atau level kinerja. Guru yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan guru yang produktivitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, guru yang memiliki level kinerja yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka guru tersebut merupakan guru yang tidak produktif. Kinerja mengajar guru menyangkut beberapa hal seperti kualitas, tingkat keahlian, latarbelakang budaya dan pendidikan, kemampuan dan sikap, minat dan motivasi, disiplin, etos kerja, serta umur dari angkatan kerja. Oleh karna itu guru harus memiliki kemampuan merencanakan sistem dalam pengajaran.

Sejauh ini terdapat beberapa penelitian tentang kinerja guru seperti penelitian yang dilakukan oleh Emna Emda (2016:4) yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional” ketercapaian tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh tugas profesional guru khususnya dalam proses pembelajaran, karna guru merupakan pihak yang paling banyak berhubungan langsung dengan siswa dalam pembelajaran. Guru yang profesional diharapkan memiliki kinerja yang baik dalam upaya meningkatkan kualitas anak didiknya. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau ujuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Selanjutnya penelitian yang disusun oleh oleh Hapid Yazid Silegar (2019: 3) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Diri Terhadap Kinerja Guru” sekarang ini dapat dilihat bahwa masih ada sebagian guru yang tidak menunjukkan kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya di madrasah. Mereka menganggap bahwa mengajar adalah hanya menyampaikan pengajaran tentang materi pengajaran saja. Sehingga guru lalai akan tugasnya yang begitu besar yakni membuat peserta didik paham dengan apa yang diajarkan sekaligus dapat menerapkan nilai- nilai dalam kehidupan nyata. Bahkan masih ada guru yang tidak memperhatikan pribadi peserta didik sampai akhirnya pencapaian dalam mengajarpun bisa jadi terganggu.

Seharusnya kinerja guru bagus karena kepala madrasah sudah memberikan motivasi berupa pengaturan lingkungan fisik, susasana kerja, dorongan, gaji dan lain sebagainya. Namun kenyataannya tidak demikian masih terdapat guru yang lalai terhadap kewajiban disekolah. Engkay Karweti (2010 : 77) keberhasilan pendidikan sesungguhnya akan terjadi bila ada interaksi antara pendidik dengan peserta didik. Dalam kondisi inilah guru yang memegang peranan strategis. Semua kebijakam pendidikan bagai manapun bagusnya tidak akan memberi hasil optimal sepanjang guru belum atau tidak mendapatkan kesempatan antuk mewujudkan otonomis pedagogisnya, yaitu kemandirian guru dalam memerankan fungsinya secara proporsional dan profesional.

Walaupun telah ditemukan beberapa penelitian tentang kinerja guru, namun masalah tentang rendahnya kinerja guru masih saja ditemukan dalam

dunia pendidikan. Hal ini juga ditemukan pada guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ikhwah Kota Pekanbaru, dimana dalam kinerja guru di madrasah masih ditemukan kinerja guru yang rendah. Hal tersebut ditandai dengan, guru kurang menguasai materi pembeajaran, terdapat guru yang kurang disiplin sehingga saat pembelajaran dimulai guru datang terlambat dan keluar masuk seenaknya, kurang terampil dalam menyampaikan pembelajaran. Oleh karna itu dibutuhkan peran dari kepala madrasah sebagai pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan, yakni sebagai motivator dan diharapkan mampu untuk mengontrol seluruh guru sekolah di MTs. Al-Ikhwah kota Pekanbaru.

Dari beberapa uraian gejala kinerja guru di atas, diasumsikan dapat mempengaruhi oleh motivasi kepala madrasah. E. Mulyasa (213: 120) Sebagai motivasi, kepala madrasah harus memiliki strategi dan wawasan yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik (guru) dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditimbulkan melalui: pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB).

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti menganggap bahwa permasalahan kinerja guru sangatlah penting untuk diteliti, maka dari itu peneliti berminat melakukan penelitian untuk membuktikan bahwa kinerja guru dapat berpengaruh pada tugas kependidikan di madrasah dengan penelitian yang

berjudul Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ikhwan Kota Pekanbaru.

B. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis membatasi permasalahan penelitian ini pada pengaruh motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ikhwan Kota Pekanbaru.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada pengaruh motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ikhwan kota Pekanbaru?

D. Tujuan Penelitian

Merujuk perumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ikhwan kota Pekanbaru.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini di harapkan dapat menambah khazanah pemikiran bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan, khususnya dalam

mengkaji dan menangani masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja guru dan untuk dapat memberikan informasi bagi pihak terkait tentang pengaruh motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru.

2. Manfaat praktis

a. Manfaat bagi guru

Agar dapat meningkatkan kinerja guru agar terciptanya kinerja yang maksimal dan profesional pada guru.

b. Manfaat bagi kepala madrasah

Agar terus dapat memberikan motivasi terhadap guru dan staf agar guru dalam sekolah semangat dan tidak melanggar aturan terhadap tanggung jawab dalam sekolah.

c. Manfaat bagi madrasah

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan untuk meningkatkan mutu, kualitas dan tenaga kependidikan yang ada dalam madrasah tersebut.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan hasil penelitian, akan dibagi menjadi beberapa bab dan sub bab dengan sistematika penulis sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN, bab ini berisikan Latar Belakang Masalah, Pembatasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Dan Sistematika Penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, bab ini berisikan Konsep Teori, Penelitian Relevan, Konsep Operasional, Kerangka Berpikir, Dan Hipotesis Penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN, bab ini berisikan Jenis Penelitian, Tempat Dan Waktu Penelitian, Subjek Dan Objek Penelitian, Populasi Dan Sample Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Pengolahan Data, Dan Teknik Analisis Data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, bab ini berisikan Gambaran Umum Lokasi Penelitian Penyajian Data Dan Analisis Data.

BAB V : PENUTUP, bab ini berisikan tentang Kesimpulan Dan Saran-Saran.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

DAFTAR

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Teori

1. Motivasi Kepala Madrasah

a. Pengertian motivasi kepala madrasah

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat di artikan sebagai kekuatan yang dapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motifasi adalah dorongan dasaryang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorogan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya (Hamzah B. Uno, 2008:1).

Motivasi berasal dari kata motif, motif adalah daya pengerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu demi mencapai tujuan tertentu, dengan demikian motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya (Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, 2016:101).

Sedangkan secara terminologi atau istilah, motivasi adalah keseluruhan dorongan, keinginan, kebutuhan, dan daya yang sejenis yang menggerakkan prilaku seseorang (wahab, 2008). Dalam arti yang lebih

luas, motivasi diartikan sebagai pengaruh dari energi dan arahan terhadap perilaku yang meliputi kebutuhan, minat, sikap, keinginan, dan perangsang (Rohmalina, 2016: 127).

Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi mampu mendorong seseorang untuk berbuat atau tidak berbuat. Mampu membuat manusia semangat atau tidak semangat melakukan sesuatu. Motivasi dapat naik dan dapat turun (Aini Safitri et. al. , 2018 : vol 2).

Sedangkan kepala madrasah adalah salah satu personil madrasah yang membimbing dan memiliki tanggung jawab bersama anggota lain untuk mencapai tujuan. Kepala madrasah secara resmi diangkat oleh pihak atasan dan disebut juga dengan pemimpin resmi atau *official leader* (Helmawati, 2014: 17).

Kepemimpinan yang kuat mengisyaratkan kepala madrasah agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terutama dalam pengembangan kinerja guru dalam mengajar. Mengapa demikian, karena guru memiliki andil yang sangat besar dalam dunia pendidikan dan pembelajaran di madrasah. Untuk mencapai madrasah yang efektif maka kepala madrasah berperan penting untuk memanfaatkan dan mengembangkan guru sebagai titik kemajuan pendidikan di madrasah.

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan dituntut untuk memiliki sejumlah kompetensi. Menurut Ditjen PMPTK (2010) dalam menilai kinerja kepala madrasah, terdapat enam kompetensi yang harus dimiliki kepala madrasah, yaitu :

1. Kepribadian dan sosial
2. Kepemimpinan pembelajaran
3. Mengembangkan madrasah
4. Manajemen sumber daya
5. Kewirausahaan
6. Supervisor (Tobroni, 2014 : 173).

Kepala madrasah adalah sebagai manajer, perlu mewujudkan sikap dan gaya kepemimpinan yang flaksibel, terbuka, demokratis, serta mampu memberikan arahan, bimbingan dan panutan, sehingga dapat memberikan kelulusan bagi guru untuk memunculkan gagasan atau ide dan perilaku pembelajaran kreatif (Iskandar, 2010: 81).

Dari beberapa uraian pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang ditimbulkan dari rangsangan dari dalam maupun luar sehingga seseorang dapat melakukan perubahan tingkah laku atau aktivitasnya. Sedangkan yang dikatakan kepala madrasah merupakan seseorang sebagai guru yang ditugaskan untuk

memimpin suatu madrasah yang membimbing maju mundurnya suatu sekolah. Jadi oleh sebab itu yang merupakan motivasi kepala madrasah yaitu sebuah energi yang mendorong seorang pemimpin yang mampu menentukan keberhasilan dalam menjadi kepala madrasah dan menjadikan madrasahnyanya menjadi lebih berkembang. Oleh karna itu dibutuhkan peran dari kepala madrasah sebagai seorang motivator yang diharapkan mampu dalam mengontrol seluruh guru dalam madrasah.

b. Perspektif tentang motivasi

Perspektif psikologis menjelaskan motivasi dengan cara yang berbeda berdasarkan perspektif yang berbeda pula. Ada empat perspektif dalam psikologis ini, yaitu:

1. Perspektif Behavioral, adalah menekankan imbalan dan hukuman eksternal sebagai kunci dalam menentukan motivasi anak.
2. Perspektif Humanistik, adalah menekankan pada kapasitas anak untuk mengembangkan kepribadian, kebebasan untuk memilih nasib mereka, dan kualitas positif (seperti peka terhadap orang lain). Ahli psikologi humanistik, seperti Abraham Maslow dan Carl Rogers menolak ide bahwa manusia dipengaruhi secara kuat oleh pengalaman awal yang tidak disadari, dorongan instingtif, atau dorongan-dorongan lingkungan. Psikologi humanistic memberikan perhatian utama pada faktor internal dalam kepribadian, seperti perasaan, nilai-nilai, harapan. Teori humanistik, seperti teori *hierarchi Of need*.

Dari maslow memberikan kontribusi yang bernilai untuk meningkatkan pengasahan pada anak dan untuk meningkatkan diri pada orang dewasa, sebagai penghargaan atas keunikan manusia (Sumanto, 2014 : 175-176).

3. Perspektif Kognitif, menurut perspektif kognitif ini pikiran anak akan memandu motivasi mereka. Perspektif kognitif tentang motivasi sesuai dengan gagasan R.W. White (1959), yang mengungkapkan konsep motivasi kompetensi, yakni ide bahwa orang termotivasi untuk menghadapi lingkungan mereka secara efektif, menguasai dunia mereka, dan memproses informasi secara efisien. White mengatakan bahwa orang melakukan hal-hal tersebut bukan karna kebutuhan biologis, tetapi karena orang punya motivasi internal untuk berinteraksi dengan lingkungan secara efektif.
4. Perspektif sosial, kebutuhan afiliasi adalah motif untuk berhubungan dengan orang lain secara aman. Ini membutuhkan pembentukan, pemeliharaan dan pemulihan hubungan personal yang sangat akrab. Kebutuhan afiliasi anak tercermin dalam motivasi mereka untuk menghabiskan waktu bersama teman, kawan dekat, keterkaitan mereka dengan orang tua, dan keinginan untuk menjalin hubungan positif dengan guru (Jhon W. Sntrock 2013: 511-513)

c. Bentuk- bentuk Motivasi

Ada beberapa bentuk-bentuk motivasi Menurut (Tri Rusmi Widayatun, 2009 : 114) bentuk-bentuk motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi instrinsik, adalah motivasi yang datang dari dalam diri individu itu sendiri, misalnya kepala madrasah ingin pembelajaran di madrasah menjadi lebih efektif maka kepala madrasah berusaha membuat suasana kelas menjadi kondusif sehingga kegiatan belajar mengajar tidak membosankan.
2. Motivasi ekstrinsik, adalah motivasi yang datangnya dari luar individu itu sendiri, misalnya karena melihat lingkungan madrasah yang kurang kondusif, maka kepala madrasah termotivasi untuk merubah madrasah menjadi madrasah yang menyenangkan.
3. Motivasi terdesak, adalah motivasi yang muncul dalam kondisi terjepit dan munculnya serentak serta mungghentak dan cepat sekali munculnya pada perilaku aktifitas seseorang. Misalnya, dalam kondisi terdesak kepala madrasah mampu menggantikan langsung pengajaran dalam kelas apabila guru tiba-tiba tidak hadir pada hari itu.

d. Unsur- Unsur Motivasi

(Sardiman A.M, 2010: 83) motivasi yang ada pada diri setiap orang itu memiliki unsur-unsur sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas dapat bekerja terus-menerus dalam waktu lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai.
 2. Ulet dalam menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa).
 3. Menunjukkan minat yang bermacam-macam masalah orang untuk orang dewasa (misalnya masalah pembangunan agama, politik, ekonomi, keadilan, pemberantasan korupsi, penentangan disetiap tindakan criminal, moral, dan sebagainya).
 4. Lebih senang bekerja sendiri.
 5. Tidak bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja sehingga kurang kreatif).
 6. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin sesuatu)
 7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakininya itu.
 8. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.
- e. Kepala madrasah sebagai motivasi.

Sebagai motivasi, kepala madrasah harus memiliki strategi dan wawasan yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik (guru) dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditimbulkan melalui: pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB) (E. Mulyasa, 2013: 120). Hal tentang madrasah sebagai motivasi ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaturan lingkungan fisik

Kepala madrasah sebagai motivator harus bisa menciptakan lingkungan yang kondusif. Karena lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kepala madrasah harus mampu membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugasnya secara optimal. Contoh dari pengaturan lingkungan fisik yakni mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan madrasah yang nyaman dan menyenangkan.

2. Pengaturan suasana kerja

Dalam hal ini kepala madrasah dituntut membuat suasana kerja yang tenang dan menyenangkan untuk membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. Untuk itu, kepala madrasah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan tenaga kependidikan, serta menciptakan lingkungan madrasah yang aman dan menyenangkan. Agar suasana bekerja maupun dalam melakukan proses belajar menjadi lebih nyaman.

3. Disiplin

Disiplin dimaksudkan dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah. Kepala madrasah harus berusaha menanamkan disiplin kepada bawahannya. Melalui

disiplin diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas madrasah.

4. Dorongan

Keberhasilan sesuatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai fakto, baik faktor yang datang dari dalam maupun dari luar. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat mengerakkan faktor-faktor lain kearah efektifitas kerja, bahkan motifasi sering disamakan dengan mesin dan komudi mobil, yang berfungsi sebagai pengerak dan pengarah. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja guru kepala madrasah harus memperhatikan motivasi para tenaga pendidikan dan faktor-faktor lain yang berpengaruh.

5. Penghargaan

Penghargaan atau *rewards* ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Dengan adanya pemberian penghargaan ini akan merangsang guru untuk mendapatkan prestasi dalam kerja. Kepala madrasah juga harus dapat menggunakan penghargaan ini dengan tempat, efektif, dan efisien untuk menghindari dampak negatif yang bisa ditimbulkannya.

6. Pengembangan pusat sumber belajar.

Pengembangan PSB yaitu dapat memperkaya kegiatan pembelajaran, melalui penggunaan media audio aids (AVA), melalui

pesawat televisi (TV), melalui video compact disk (VCD), internet dan lain-lain. Semua itu harus dipahami oleh kepala madrasah agar dapat mendorong visi menjadi misi (E.Mulyasa, 2013: 120-122).

Tindakan kepala madrasah memotivasi para guru itu adalah sangat dianjurkan karena mampu membantu guru dalam bekerja. Untuk menjadi manajer atau kepala madrasah yang efektif dan motivator bagi orang lain, seseorang harus memiliki atau mengembangkan keterampilan memimpin. Seperti yang diungkapkan oleh Klise, “ketika pemimpin sedang memimpin, pengikut akan mengikuti”. Seseorang yang termotivasi akan dapat digambarkan oleh orang lain sebagai orang yang positif, termotivasi oleh tujuan dan berharap untuk sukses (Richard Denny, 2007: 14-15).

Maka dapat disimpulkan bahwa sebagai kepala madrasah yang bertanggung jawab terhadap pemimpinnya pasti menghendaki gurunya menjadi tauladan yang baik bagi peserta didiknya dan dapat berprestasi dalam melakukan pengajaran. Tanggung jawab kepala madrasah terhadap madrasah dan gurunya sungguh besar tidak cukup hanya memberikan fasilitas tetapi juga harus mengayomi dan terus menjadi motivator terhadap guru agar dapat menjadi guru atau pekerja yang profesional dan maksimal dalam bekerja. Oleh karena itu maju mundurnya perkembangan suatu sekolah bisa ditentukan dari kemampuan kepala madrasah.

2. Kinerja guru

a. Pengertian kinerja Guru

Menurut Moehariono arti kinerja berasal dari kata-kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang kariawan (Moehariono, 2014: 96). Wahab dan umiarso juga mengatakan bahwa kinerja berasal dari bahasa inggris, work performance atau jib performance dan dalam bahasa indonesia kinerja disebut juga dengan prestasi kerja dalam kamus besar bahasa indonesia kinerja juga diartikan sebagai suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja (Wahab dan Umiarso, 2016: 119).

Sedangkan menurut istilah kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi lembaga (Wahab dan Umiarso, 2016: 119).

Dari beberapa defenisi kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang guru dalam melakukan proses pembelajaran di madrasah.

Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual maupun secara klasikal, baik di madrasah maupun diluar madrasah (Uno, 2016 : 2).

Guru adalah pengganti orang tua ketika berada dimadrasah sehingga kita harus berakhlak kepada guru seperti halnya berakhlak kepada orang tua (Miftakhul Jannah, 2018: 4).

Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik, dan dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan ditempat-tempat tertentu tidak mesti dilembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, di surau, di rumah, dan sebagainya (Sayiful, 2010: 31).

Guru merupakan komponen pendidikan yang memegang peranan penting dan utama, karena keberhasilan proses belajar mengajar sangat ditentukan oleh guru (Devi Arisanti dan Muhammad Subhan, 2018: 62).

UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 1 ayat 1 : mengatakan bahwa guru adalah pendidikan profesional dengan tugas mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Berdasarkan defenisi tersebut guru merupakan pekerjaan yang dibutuhkan keahlian dan kematangan seseorang serta tanggung jawab yang tinggi untuk mengemban amanah pendidikan (Wahab dan Umiarso, 2016: 118).

Sedangkan pengertian kinerja guru yaitu sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa. Kinerja guru bila mengacu kepada pengertian mangkunegara bahwa tugas yang yang dihadapi oleh seorang guru meliputi : membuat program pengajaran, memilih metode dan media yang sesuai untuk menyampaikan, melakukan evaluasi, dan melakukan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial (Latifah husien, 2017 : 134).

Dari beberapa uraian pendapat dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditujukan oleh guru dalam proses pembelajaran didalam madrasah maupun diluar madrasah untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan di madrasah. Oleh karna itu guru harus memiliki potensi dalam sebuah kerja dalam pengajaran yang harus dicapai dan guru mampu menerapkan etika-etika yang baik terhadap siswa.

b. Tugas-Tugas Guru.

UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen memuat tentang tugas guru seperti terdapat dalam pasal 20, yang menyatakan bahwa guru dalam menjalankan tugasnya, berkewajiban:

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pendidikan yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
3. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika dan
5. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa (Ramayulis, 2013: 13)

c. Kode etik kinerja guru.

Pelayanan pendidikan akan semakin baik apabila kode etik guru diterapkan secara konsisten. Kegiatan berisikan tentang norma dan asas yang dijadikan sebagai pedoman sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas progesi sebagai pendidik, anggota masyarakat, dan warga negara yang bertujuan menempatkan guru sebagai profesi terhormat, mulia, dan bermartabat yang dilindungi undang-undang. Kode etik berfungsi sebagai berikut :

1. Agar memiliki pedoman dan arah yang jelas dalam melaksanakan tugasnya sehingga terhindar dari penyimpangan profesi.
2. Agar guru bertanggung jawab pada profesinya.

3. Agar profesi guru terhindar dari perpecahan dan pertentangan internal.
 4. Agar guru mampu meningkatkan kualitas dan kinerja sehingga jasa profesi guru diakui oleh masyarakat.
 5. Agar profesi guru terhindar dari campur tangan profesi lain dan pemerintah secara kurang profesional (Buhari Alma, 2014 : 175-176)
- d. Indikator-indikator kinerja guru.

Kinerja guru sangat perlu untuk diperlihatkan dan diperhatikan dan dievaluasi karena guru mendapatkan tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Wahab dan Umiarso mengungkapkan bahwa indikator-indikator kinerja guru adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
3. Menguasai metode dan strategi pembelajaran.
4. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
5. Kemampuan mengelola kelas
6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi (Wahab dan Umiarso, 2016: 122).

- e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Adapun beberapa macam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian dan dedikasi.

Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri atas unsur psikis dan fisik, artinya seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang itu. Kepribadian guru tercermin dari sikap dan perbuatan dalam membina dan membimbing anak didik. Semakin baik kepribadian guru maka semakin baik pula dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru.

2. Pengembangan profesi.

Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan. Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan bertanya tuntutan terhadap profesi guru. Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya.

3. Keahlian mengajar

Dalam melakukan tugasnya dengan baik guru membutuhkan keahlian, seorang guru wajib mempunyai kompetensi untuk mengajar,

karena kompetensi guru merupakan kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran.

4. Hubungan dengan masyarakat.

Madrasah adalah lembaga sosial yang tidak bisa dipisahkan dari masyarakat lingkungannya. Hubungan dengan masyarakat tidak hanya dibina oleh guru saja, tetapi juga dibina personalia lain yang ada di madrasah (Wahab dan Umiarso, 2016: 123-134).

B. Penelitian Yang Relevan

Fungsi dari hasil kajian penelitian yang terdahulu adalah untuk menunjukkan bahwa fokus yang diangkat dalam penelitian belum pernah dikaji oleh peneliti sebelumnya dan dapat membedakan kajian peneliti dengan orang lain. Adapun penelitian yang relevan dengan tema pengaruh motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) di kota Pekanbaru ini adalah:

- a. Penelitian ini juga dilakukan oleh Ahmad Nail Mahasiswa UIR (2018) dalam penelitian yang berjudul pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru PAI di SMK Muhammadiyah Kota Pekanbaru, bedanya penelitian ini dengan penelitian yang saya yaitu di variabel (X) penulis menggunakan motivasi kepala madrasah sedangkan Ahmad Nail menggunakan sertifikasi.

- b. Penelitian selanjutnya juga dilakukan oleh Marianti mahasiswa UIR (2017) dalam penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengefektifkan Kinerja Guru PAI di SMP 1 Rembah Pesisir Pangarayan, bedanya penelitian dengan saya yaitu di variabel (X) penulis menggunakan motivasi kepala sekolah sedangkan Marianti menggunakan Kepemimpinan Kepala sekolah.
- c. Penelitian selanjutnya juga dilakukan oleh Yusma Turita mahasiswa UIR (2016) dalam penelitian yang berjudul Motivasi Kepala Sekolah dalam meningkatkan prestasi kinerja Guru di SD hangtuh kecamatan perhentian. Raja kabupaten kampar, perbedaan penelitian ini dengan saya yaitu terletak pada tempat penelitian.

C. Konsep Operasional.

1. Motivasi Kepala Madrasah

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi kepala madrasah adalah memberikan dorongan atau rangsangan kepada tenaga pendidik (guru) saat melaksanakan tugasnya. Motivasi ini bisa didapat dengan : mengatur lingkungan fisik, mengatur suasana kerja, tertib, rangsangan, hadiah, menyediakan berbagai pusat belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (E. Mulyasa, 2013 : 120).

Tabel 01: Konsep Operasional Motivasi Kepala Madrasah

Variabel	Aspek	Indikator
----------	-------	-----------

Variabel	Aspek	Indikator
Motivasi kepala madrasah	Pengaturan Lingkungan Fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala madrasah membuat suasana sekolah yang nyaman. 2. Kepala madrasah menciptakan ruang belajar bagi murid yang nyaman dan tenang.
	Pengaturan Suasana Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala madrasah meanyusun program kerja secara sistematis. 2. Kepala madrasah memperhatikan program kerja para guru. 3. Kepala madrasah menciptakan hubungan yang baik dengan guru.
	Disiplin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala madrasah selalu tepat waktu 2. Kepala madrasah memperhatikan para guru untuk datang tepat waktu ke sekolah. 3. Kepala madrasah memperhatikan absen guru di sekolah.
	Dorongan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala madrasah mewajibkan para guru harus memiliki silabus dan RPP dalam mengajar. 2. Kepala madrasah menegaskan guru harus menciptakan suasana belajar yang menyenangkan.
	Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala madrasah memberikan semangat dan suport kepada guru yang berprestasi dalam mengajar. 2. Kepala madrasah memberikan penghargaan kepada guru yang berorestasi. 3. Kepala madrasah menaikkan pangkat bagi dan guru yang profesional.
	Pengembangan Pusat Sumber Belajar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala madrasah menciptakan ruangan perpustakaan yang nyaman. 2. Kepala madrasah menyediakan ruangan labor untuk kegiatan belajar. 3. Kepala madrasah menyediakan jaringan WIFI di sekolah. 4. Kepala madrasah memerintahkan guru untuk menggunakan media-media yang ada dalam proses belajar.

3. Kinerja Guru

Dari berbagai pengertian kinerja diatas dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang guru dalam melakukan proses kerja dan pembelajaran di madrasah. Kinerjanya busa didapat dengan : kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi, pemberian tugas kepada murid, kemampuan mengelola kelas, kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi (Wahab dan Umiarso, 2006 : 122)

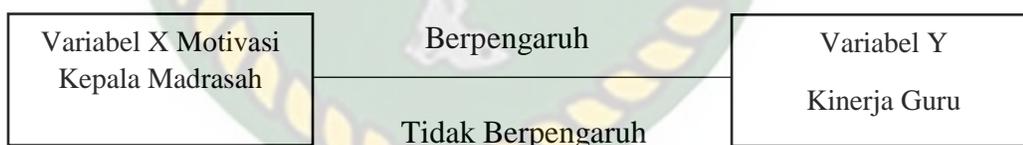
Tabel 02: Konsep Operasional Kinerja Guru

Variabel	Aspek	Indikator
Kinerja Guru	Keahlian Merancang RPP	<ol style="list-style-type: none"> 1. Guru mampu membuat silabus dan RPP sesuai kurikulum yang digunakan di madrasah. 2. Guru harus mempersiapkan alat dan bahan ajar yang sesuai dalam silabus. 3. Guru mampu menyusun persiapan pembelajaran sebelum mengajar.
	Pendidik Menguasai Pelajaran Yang Akan Disampaikan Pada Anak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Guru harus menguasai materi yang diajarkan kepada murid sebelum masuk kelas. 2. Guru harus memiliki pengetahuan yang luas tentang pelajaran yang diajarkan. 3. Guru harus cerdas menjawab pertanyaan murid
	Penguasaan Metode Dan Strategi Mengejar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Guru mampu menggunakan metode yang terdapat dalam rpp. 2. Guru memiliki keterampilan dalam mengajar. 3. Guru harus bisa menggunakan media yang di gunakan dalam pembelajaran.

Variabel	Aspek	Indikator
	Pemberian Tugas Tugas Kepada Anak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Guru harus memberikan tugas kepada murid yang sesuai dalam silabus. 2. Guru memiliki jawaban yang benar terhadap tugas yang di berikan
	Kemampuan Mengelola Kelas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Guru memiliki wawasan dalam mengelola kelas yang nyaman. 2. Guru harus cerdas dalam mengelola kelas apabila kelas dalam keadaan membosankan. 3. Guru harus cerdas dalam menggunakan kelas agar dapat berbeda dari metode yang sebelumnya.
	Kemampuan Melakukan Penilaian Dan Evaluasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Guru harus mampu menilai dan mengevaluasi sesuai dalam silabus. 2. Guru harus adil dalam memberikan penilaian.

D. Kerangka Konseptual

Berdasarkan konsep operasional di atas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang diperoleh dari teori atau populasi digunakan oleh penelitian (Sugiyono, 2016: 84) jika H_0 diterima maka H_a harus ditolak dan jika H_a diterima maka H_0 ditolak berdasarkan latar belakang masalah serta kerangka

konseptual yang telah disampaikan di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha : Terdapat pengaruh motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Al-ikhwan Kota Pekanbaru.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Menurut Sukmadinata (2015: 56) penelitian korelasi ditunjukkan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel-variabel lain.

Hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi dan keberartian (signifikan) secara statistik dalam ilmu statistik istilah korelasi diberi pengertian sebagai hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan di pondok Pesantren Al-Ikhwan Pekanbaru yaitu di MTs. Al- Ikhwan Pekanbaru, Jl. Pesantren No. 52 pebatuan/Kulim, Kec. Tenayan Raya, Kota Pekanbaru, Riau 28243. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan, mulai dari bulan September 2020 sampai dengan bulan Januari 2021, dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 03: Waktu Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan dan Minggu															
		September				November				Desember				Januari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan Penelitian	X	X	X	X												

2	Pengumpulan Data					X	X	X	X								
3	Pengelolaan dan Analisis Data									X	X	X	X				
4	Menyusun Laporan													X	X	X	X

C. Subjek dan Objek Penelitian

Pada penelitian ini, yang menjadi subjek penelitian adalah guru di MTs. Al Ikhwan Pekanbaru, sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTs. Al- Ikhwan Pekanbaru.

D. Populasi dan Sampel.

1. Populasi Penelitian

populasi adalah semua anggota dalam ruang lingkup yang akan diteliti.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al- Ikhwan Kota Pekanbaru yang berjumlah 27 guru pendidikan.

2. Sampel Penelitian

Sampel menurut (Martono, 2014: 81) adalah bagian dari keseluruhan yang mempunyai tanda-tanda yang akan diteliti. Atau dapat didefinisikan juga dengan keseluruhan yang ditunjuk dengan memakai cara tertentu. Berdasarkan tabel diatas jumlah populasi keseluruhan 27 guru. Karena populasinya 27 guru terjangkau dari segi pertimbangan waktu, biaya dan tenaga yang dimiliki, maka metode pengambilan ditetapkan memakai teknik metode sensus atau sampel

jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Berdasarkan pendapat tersebut, maka penulis menetapkan populasi yang berjumlah 27 guru menjadi sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini menggunakan angket dan dokumentasi. Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 194) angket atau *kuesioner* adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahuinya.

Jadi angket adalah butiran seluruh soal pernyataan atau juga berbentuk pertanyaan, yang diberikan kepada responden untuk dapat memperoleh beberapa informasi mengenai penelitian ini.

Menurut (Riduwan, 2011: 38) “*skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi, dan juga persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial”. *Skala likert* biasanya menggunakan lima kategori, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Tata cara memberikan scor pada angket ini dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 04 : Skor Pada Angket

Positif		Negatif	
Alternatif Jawaban	Nilai	Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat setuju (SS)	5	Sangat setuju (SS)	1
Setuju (S)	4	Setuju (S)	2
Kurang setuju (KS)	3	Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TK)	2	Tidak setuju (TK)	4
Sangat tidak setuju (STS)	1	Sangat tidak setuju (STS)	5

Berikut tabel kisi-kisi angket untuk supaya lebih jelas dan mudah dalam melihat dan membuat pernyataan kuesioner:

Tabel 05 : Kisi-Kisi Pembuatan Angket Variabel X (Motivasi Kepala Madrasah)

No	Aspek	Indikator	No Item		Jumlah Item
			Positif	negatif	
1.	Lingkungan fisik	1. Kepala madrasah membuat suasana sekolah yang nyaman.	1,2	3	3
		2. Kepala madrasah menciptakan ruang belajar bagi murid yang nyaman dan tentram.	4,5		2
2.	Pengaturan suasana kerja	1. Kepala madrasah meanyusun program kerja secara sistematis.	6		1

		2. Kepala madrasah memperhatikan program kerja para guru.	7	8	2
		3. Kepala madrasah menciptakan hubungan yang baik dengan guru.	9		1
3.	Disiplin	1. Kepala madrasah selalu tepat waktu	10		1
		2. Kepala madrasah memperhatikan para guru untuk datang tepat waktu ke sekolah.		11, 12	2
		3. Kepala madrasah memperhatikan absen guru di sekolah.	13		1
4.	Dorongan	1. Kepala madrasah mewajibkan para guru harus memiliki silabus dan RPP dalam mengajar.	14	15	2
		2. Kepala madrasah menegaskan guru harus menciptakan suasana belajar yang menyenangkan.	16,17,18		3
5.	Penghargaan	1. Kepala madrasah memberikan semangat dan suport kepada guru yang berprestasi dalam mengajar.	19		1

		2. Kepala madrasah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi.	20,21,22		3
		3. Kepala madrasah menaikkan pangkat bagi dan guru yang profesional.	24	23	2
6.	Pengembangan pusat belajar	1. Kepala madrasah menciptakan ruangan perpustakaan yang nyaman.	26	25	2
		2. Kepala madrasah menyediakan ruangan labor untuk kegiatan belajar.	27	28	2
		3. Kepala madrasah menyediakan jaringan WIFI di sekolah.	29		1
		4. Kepala madrasah memerintahkan guru untuk menggunakan media-media yang ada dalam proses belajar.	30,31		2

Tabel 06 : Kisi-Kisi Pembuatan Angket Variabel Y (kinerja guru)

No	Aspek	Indikator	No Item		Jumlah Item
			Positif	negatif	
1.	Keahlian merancang RPP	1. Guru mampu membuat silabus dan RPP sesuai kurikulum yang digunakan di madrasah.	1		1
		2. Guru harus mempersiapkan alat dan bahan ajar yang sesuai dalam silabus.	2,3		2
		3. Guru mampu menyusun persiapan pembelajaran sebelum mengajar.	4		1
2.	Pendidik menguasai pelajaran yang akan disampaikan kepada murid	1. Guru harus menguasai materi yang diajarkan kepada murid sebelum masuk kelas.	5	6	2
		2. Guru harus memiliki pengetahuan yang luas tentang pelajaran yang diajarkan.	7	8,9	3
		3. Guru harus cerdas menjawab pertanyaan murid	10	11,12	3
3.	Pengusaan metode dan strategi mengajar	1. Guru mampu menggunakan metode yang terdapat dalam rpp.	13,15	14	3

		2. Guru memiliki keterampilan dalam mengajar.	16		1
		3. Guru harus bisa menggunakan media yang di gunakan dalam pembelajaran.	17,18		2
4.	Pemberian tugas kepada anak murid	1. Guru harus memberikan tugas kepada murid yang sesuai dalam silabus.	19		1
		2. Guru memiliki jawaban yang benar terhadap tugas yang di berikan	20		1
5.	Kemampuan mengelola kelas	1. Guru memiliki wawasan dalam mengelola kelas yang nyaman.	21,22		2
		2. Guru harus cerdas dalam mengelola kelas apabila kelas dalam keadaan membosankan.	23,24,26	25	4
6.	Kemampuan melakukan penilaian dan	1. Guru harus mampu menilai dan mengevaluasi sesuai dalam silabus	27,28,29		3
		2. Guru harus adil dalam memberikan penilaian.	30	31	2

Untuk supaya lebih jelasnya berikut tabel angket berdasarkan indikator variabel X dan Y :

Tabel 07 : Angket Konsep Operasional Motivasi Kepala Madrasah

NO	Uraian Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Pengaturan Lingkungan Fisik						
1.	Kepala sekolah berkewajiban membuat suasana madrasah yang bersih.					
2.	Upaya penghijauan lingkungan madrasah dilakukan sangat baik.					
3.	membuang sampah sembarangan di madrasah merupakan hal yang sudah lumrah.					
4.	Menyediakan kelas yang nyaman untuk belajar.					
5.	menyediakan AC atau kipas angin di dalam kelas itu sangatlah penting.					
Pengaturan Suasana Kerja						
6.	Kepala madrasah berkewajiban menyusun program kerja secara sistematis untuk guru.					
7.	mengoreksi program kerja bagi guru dengan baik.					
8.	Kurang dalam mengawasi guru pada saat jam kerja.					
9.	Kepala madrasah dan guru mempunyai hubungan yang baik dalam bekerja.					
Disiplin						

10.	mampu selalu tepat waktu datang ke madrasah.					
11.	Kurang mampu mengawasi guru yang terlambat datang ke madrasah.					
12.	Guru yang terlambat datang ke madrasah tidak pernah ditegur dan diberi sanksi.					
13.	Kepala madrasah berkewajiban memperhatikan absen guru di madrasah.					
Dorongan						
14.	Menegaskan atau mewajibkan guru memiliki siabus dan RPP sebelum mengajar.					
15.	melarang guru mengajar jika tidak memiliki silabus dan RPP.					
16.	mampu menegaskan guru untuk menciptakan suasana belajar yang menyenangkan.					
17.	Berkewajiban dalam mengawasi guru dalam mengajar.					
18.	Menerangkan kepada guru dalam memberika wawasan kepada guru dalam mengajar.					
Penghargaan						

19.	memberikan semangat dan suport kepada guru yang berprestasi dalam mengajarkan.					
20.	memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi.					
21.	memberikan hadiah kepada guru yang berprestasi.					
22.	memberikan sertifikat kepada guru yang berprestasi.					
23.	Kepala madrasah tidak mampu memberikan tunjangan lebih kepada guru.					
Pengembangan Pusat Sumber Belajar						
24.	Dalam Menciptakan ruangan perpustakaan yang nyaman itu adalah kewajiban setiap madrasah.					
25.	tidak mampu menyediakan peralatan buku yang terlengkap di perpustakaan.					
26.	Saya mampu menyediakan ruangan labor untuk kegiatan belajar.					
27.	Fasilitas labor di madrasah kurang lengkap.					
28.	Sudah tersedia jaringan WIFI di madrasah.					

29.	memerintahkan guru untuk menggunakan media-media yang ada dalam proses belajar.					
30.	Sudah lengkapnya media-media pembelajaran di madrasah					
31.	menegaskan para guru mampu menggunakan media-media pembelajaran di madrasah					

Tabel 08 : Angket Konsep Operasional Kinerja Guru

NO	Uraian Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Keahlian Merancang RPP						
1.	guru mampu membuat silabus dan RPP sesuai kurikulum yang digunakan di madrasah.					
2.	mempersiapkan alat belajar yang sesuai dalam silabus.					
3.	Saa mampu mengajar sesuai dengan bahan ajar dalam silabus dan RPP					
4.	Guru wajib menyusun persiapan pembelajaran sebelum mengajar.					
Pendidik Menguasai Pelajaran Yang Akan Disampaikan Pada Anak						
5.	menguasai materi yang diajarkan kepada murid sebelum masuk					

	kelas.					
6.	Kurang mampu mengetahui kemajuan anak didik tentang materi yang diajarkan.					
7.	memiliki pengetahuan yang luas tentang pelajaran yang diajarkan.					
8.	Tingkat kecerdasan murid belum diketahui satu persatu.					
9.	Sangat kurang memperhatikan murid dalam belajar di kelas.					
10.	Kurang mampu untuk memahami bahasa yang mudah dipahami murid					
11.	Kurang dalam mengontrol murid apabila bertanya secara berlebihan.					
12.	Guru harus cerdas menjawab pertanyaan murid					
Penguasaan Metode Dan Strategi Mengejar						
13.	menggunakan metode yang sulit dipahami murid pada saat belajar.					
14.	Handal dalam menggunakan strategi belajar yang tidak membosankan.					
15.	Mampu menggunakan metode yang terdapat dalam rpp.					

16.	mampu memiliki keterampilan dalam mengajar.					
17.	Bisa menggunakan media yang diperlukan dalam pembelajaran					
18.	Guru harus bisa merancang pembelajaran ke dalam media pembelajaran.					
Pemberian Tugas Kepada Murid						
19.	memberikan tugas yang sesuai didalam silabus					
20.	Mempunyai kunci jawaban yang benar bagi setiap guru pada tugas yang diberikan.					
Kemampuan Mengelola Kelas						
21.	Mampu memiliki wawasan dalam mengelola kelas yang nyaman.					
22.	Memiliki banyak wawasan agar kelas tetap aman dan nyaman.					
23.	Menggunakan metode yang bervariasi dalam mengelola kelas apabila kelas dalam keadaan membosankan.					
24.	Membawa murid belajar diluar kelas agar tidak membosankan.					
25.	Guru tidak mampu tegas kepada murid yang nakal.					
26.	Memberikan kuis pada saat belajar membosankan.					

Kemampuan Melakukan Penilaian Dan Evaluasi						
27.	Menilai dan mengevaluasi sesuai yang dirancang dalam silabus.					
28.	Mengetahui potensi dari setiap murid merupakan hasil dari sebuah penilaian.					
29.	Memberikan remedial apabila murid memiliki nilai yang rendah.					
30.	Adil dalam memberikan penilaian dan tidak memandang pangkat wali murid.					
31.	Membandingkan murid yang mana yang pintar dan yang bodoh dalam memberikan nilai.					

2 Dokumentasi

Sedangkan dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk memperoleh data-data yang terdapat dalam dokumen-dokumen data-data yang diambil dari data tertulis seperti buku induk, raport, dokumen, catatan harian, surat keterangan, dan sebagainya (M.Yusuf Ahmad dan Siti Nurjannah, 2016: 8).

Menurut Sudaryono (2016: 90) dokumentasi adalah teknik untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, seperti buku, laporan kegiatan, kegiatan penelitian dan foto. Dokumentasi yang berbentuk tulisan

misalnya berbentuk biodata madrasah, sejarah madrasah, visi dan misi, dan tujuan madrasah, keadaan siswa, keadaan guru dan kurikulum.

F. Teknik Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan perlu diolah terlebih dahulu, tujuannya adalah untuk menyederhanakan seluruh data yang telah terkumpul, menyajikannya dalam susunan yang baik kemudian dianalisis. Menurut Viktorianus Aries Siswanto (2012: 70) langkah-langkah dalam pengolahan data sebagai berikut:

1. Penyunting (*Editing*)

Penyuntingan dilakukan dengan maksud untuk memeriksa semua jawaban responden yang telah kembali, karena kadang terjadi kecacatan dalam kuesioner misalnya: responden sengaja salah menjawab, jawaban responden membentuk pola tertentu dan sebagainya.

2. pengkodean (*Coding*)

Pengkodean ini yaitu supaya dilakukan untuk menyederhanakan jawaban responden, juga untuk memudahkan dalam mengolah data melalui software pengolah data statistik.

3. Tabulasi (*Tabulating*)

Tabulasi dilakukan dengan menyusun dan menghitung data hasil pengkodean jika hasil dari data pengkodean sudah benar dan pasti atau data

valid, kemudian selanjutnya dibuat tabel agar mudah terbaca. Tabulasi biasanya terdiri dari jumlah data, prosentase, rata-rata, dan sebagainya.

4. Skor (*Skoring*)

Sekolah adalah pemberian pemberian nilai pada setiap jawaban yang dikumpulkan penelitian dari instrumen yang telah disebarkan. Setiap item pertanyaan atau pernyataan yang di munculkan dalam instrumen dikuantifikasikan dalam bentuk angka (Musfiqon, 2012 : 173).

Berikut scor skala kuesioner yang disajikan dalam pernyataan positif dan negatif :

Tabel 09 : Skor Kuesioner

Positif		Negatif	
Alternatif Jawaban	Nilai	Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat setuju (SS)	5	Sangat setuju (SS)	1
Setuju (S)	4	Setuju (S)	2
Kurang setuju (KS)	3	Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TK)	2	Tidak setuju (TK)	4
Sangat tidak setuju (STS)	1	Sangat tidak setuju (STS)	5

G. Uji Instrumen

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Untuk menguji hasil validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 23 melalui metode *korelasi product moment*. Teknik uji validitas ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor tiap item dengan skor tiap total yang merupakan jumlah tiap skor item pertanyaan.

Syofian Siregar (2013: 46) mengatakan validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukurnya .

Untuk mengetahui apakah item-item setiap instrumen valid atau tidak valid dapat dilakukan dengan cara yaitu: dapat dilihat pada nilai signifikan jika kurang dari 0,05 maka item tersebut valid, tetapi jika nilai signifikan lebih dari 0,05 maka tidak valid.

Dalam pengujian validitas ini, peneliti sudah melakukan penelitian atau prariset atau uji validitas di SMPN 2 Kepenuhan untuk menguji apakah angket yang di jadikan sebagai penelitian sudah valid atau tidak valid. Berikut ini penulis akan menyajikan hasil dari angket tersebut :

Tabel 10: Hasil Rekapitulasi Data Variabel X (Motivasi Kepala Madrasah)

Item Pernyataan	Nilai probabilitas	Nilai r	Keterangan
1	2	3	4
P1	0,017	0,729	Valid
P2	0,005	0,806	Valid
P3	0,018	0,723	Valid
P4	0,017	0,729	Valid
P5	0,000	0,941	Valid
P6	0,000	0,854	Valid
P7	0,001	0,886	Valid
P8	0,000	0,941	Valid
P9	0,001	0,886	Valid
P10	0,022	0,707	Valid
P11	0,000	0,941	Valid
P12	0,000	0,941	Valid
P13	0,005	0,806	Valid
P14	0,018	0,723	Valid
P15	0,017	0,729	Valid
P16	0,000	0,941	Valid
P17	0,002	0,854	Valid
P18	0,001	0,886	Valid
P19	0,000	0,941	Valid

P20	0,005	0,806	Valid
P21	0,000	0,941	Valid
P22	0,002	0,854	Valid
P23	0,005	0,806	Valid
P24	0,000	0,941	Valid
P25	0,001	0,886	Valid
P26	0,022	0,707	Valid
P27	0,001	0,886	Valid
P28	0,002	0,854	Valid
P29	0,000	0,941	Valid
P30	0,082	0,378	Tidak valid
P31	0,417	0,290	Tidak valid

Keterangan: Nilai r Hitung $> 0,30$ dan nilai P (Probabilitas) $< 0,05$

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk variabel X (Motivasi Kepala Madrasah) ada 31 item pernyataan yang disediakan oleh peneliti, akan tetapi setelah diuji cobakan ada 2 pernyataan yang tidak valid, sedangkan yang valid ada 29 item pernyataan. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa yang dijadikan sebagai instrumen penelitian untuk variabel X terdiri 29 item pernyataan. Pengujian hasil validitas ini

berdasarkan dari jawaban responden terdapat hasil angket yang telah disebarakan di SMPN 2 Kepenuhan kepada 10 guru.

Tabel 11: Hasil Rekapitulasi Variabel Y (Kinerja Guru)

Pertanyaan	Nilai r	Nilai Perbandingan	Keterangan
1	2	3	4
P1	0,010	0,766	Valid
P2	0,002	0,852	Valid
P3	0,002	0,852	Valid
P4	0,002	0,843	Valid
P5	0,011	0,759	Valid
P6	0,002	0,852	Valid
P7	0,018	0,725	Valid
P8	0,010	0,766	Valid
P9	0,002	0,852	Valid
P10	0,009	0,771	Valid
P11	0,002	0,843	Valid
P12	0,018	0,725	Valid
P13	0,002	0,843	Valid
P14	0,002	0,852	Valid
P15	0,018	0,725	Valid

P16	0,002	0,852	Valid
P17	0,010	0,766	Valid
P18	0,002	0,843	Valid
P19	0,009	0,771	Valid
P20	0,002	0,843	Valid
P21	0,002	0,852	Valid
P22	0,002	0,843	Valid
P23	0,0419	0,288	Tidak Valid
P24	0,014	0,744	Valid
P25	0,010	0,766	Valid
P26	0,011	0,759	Valid
P27	0,002	0,852	Valid
P28	0,002	0,843	Valid
P29	0,014	0,744	Valid
P30	0,010	0,766	Valid
P31	0,011	0,759	Valid

Keterangan: Nilai r Hitung > 0,30 dan nilai P (Probabilitas) < 0,05

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Y (Kinerja Guru) ada 31 item pernyataan yang disediakan oleh peneliti, akan tetapi setelah diuji cobakan ada 1 pernyataan yang tidak valid,

sedangkan yang valid ada 30 item pernyataan. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa yang dijadikan sebagai instrumen penelitian untuk variabel Y terdiri 30 item pernyataan. Pengujian hasil validitas ini berdasarkan dari jawaban responden terdapat hasil angket yang telah disebar di SMPN 2 Kepenuhan kepada 10 guru.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Syofian Siregar (2013: 55) reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Ujian reliabilitas alat ukur dapat dilakukan secara eksternal dan maupun internal. Secara eksternal, pengujian dapat dilakukan test-retest, equivelalent, dan gabungan keduanya. Secara internal, reliabilitas alat ukur dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu.

Metode yang digunakan dalam mengukur skala rentang adalah *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk dalam pengujian yaitu item yang valid. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,5.

Untuk mengelola hasil jawaban dari kuesioner yang telah di jawab oleh responden terkait dengan pengaruh motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru, maka penulis akan merumuskan kategorinya sebagai berikut :

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 100	Sangat Kuat
0,60 – 79	Kuat
0,40 – 59	Cukup Kuat
0,20 – 39	Rendah
0,00 – 19	Sangat Rendah

Sumber data: Riduwan dan Sunarto (2011: 81).

Terkait dengan uji reliabilitas ini, penulis sudah melakukan uji coba prariset dengan menyebarkan angket kepada guru yang berjumlah 10 di SMPN 2 Kepenuhan berikut ini penulis akan menyajikan hasil dari uji reliabilitas :

Tabel 12: Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kepala Madrasah (Variabel X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	29

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel X (Motivasi Kepala Madrasah) selirihnya dinyatakan reliabell. Sesuai dengan teori yang dijelaskan di atas, sebuah instrumen dilakukan reliabel jika hasil dari *Cronbach Alpha* pada tabel menunjukkan angka $> 0,6$. Dapat dilihat pada tabel bahwa nilai *Cronbach Alpha* adalah 0,975. Hal ini menunjukkan bahwa $0,975 > 0,6$ sehingga instrumen penelitian untuk variabel X (Motivasi Kepala Madrasah) dapat digunakan sebagai inrtrumen penelitian selanjutnya di madrasah Al-Ikhwan Kota pekanbaru.

Tabel 13: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	30

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Y (Kinerja Guru) selirihnya dinyatakan reliabell. Sesuai dengan teori yang dijelaskan di atas, sebuah instrumen dilakukan reliabel jika hasil dari *Cronbach Alpha* pada tabel menunjukkan angka $> 0,6$. Dapat dilihat pada tabel bahwa nilai *Cronbach Alpha* adalah 0,969. Hal ini menunjukkan bahwa $0,969 > 0,6$ sehingga instrumen penelitian untuk

variabel X (Motivasi Kepala Madrasah) dapat digunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya di madrasah Al-Ikhwan Kota Pekanbaru.

H. Teknik Analisa Data

1. Uji Normalitas

Berguna untuk menentukan data apakah data yang telah dikumpulkan telah berdistribusi normal atau tidak. Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.

Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 23 yang digunakan dengan metode *one sample kolmogorov smirnov*. Dengan kriteria pengujiannya adalah jika signifikansi < (kurang) dari 0,05, maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal. Jika signifikansi lebih > (besar) dari 0,05, maka data berdistribusi normal (Duwi Priyatno, 2014:78).

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi pearson atau regresi linear. Penguji pada SPSS 23 dengan menggunakan *Devation for linearity*

dua variabel mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi lebih dari 0,05.

3. Uji Hipotesis

Analisis regresi linear sederhana adalah analisis untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara variabel independen terhadap variabel independen, dan juga untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen. Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan analisis kuantitatif yaitu dengan model untuk mengukur pengaruh motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs. Al-Ikhwan Kota Pekanbaru.

Analisis regresi linear sederhana yaitu menganalisis hubungan linear antara suatu variabel dependen dengan variabel independen. Persamaan regresi untuk regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

\hat{Y} : Nilai prediksi variabel dependen

a : Konstanta, yaitu nilai Y jika $X = 0$

b : Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X

X : Variabel independen

Kemudian untuk melihat hubungan antara variabel X (motivasi kepala madrasah) dengan variabel Y (kinerja guru) dapat digunakan tabel interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 14 : Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 7,999	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber data: Riduwan dan Sunarto (2011: 81).

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil/Biodata MTs. Al-Ikhwan Pekanbaru

- a. Nama Madrasah : MTs. Al-Ikhwan
- b. NSS/NSM : 121214710010
- c. NSPN : 10404166
- d. No. Akte Pendirian : No 136 Tahun 1982
- e. NPWP : 02.643.406.8.211.000
- f. Akreditasi : B
- g. SK Akreditasi S.D. : 22 Desember 2020
- h. Status madrasah : Swasta
- i. Waktu : Senin-Sabtu pukul 07.15-16.00
- j. Piagam Pendirian : No:Kd.04.4/4/71/MTS/PP.00/010/2010
- k. Tahun Berdiri : 1989
- l. No. Rekening Madrasah : BRI. 1079-01-003782-53-8
- m. Luas Tanah : 22.070.M
- n. Alamat : Jln. Pesantren RT 03 RW 01
Kel.Pebatuan Kec. Tenayan Raya
Pekanbaru, Riau
- o. No Hp Madrasah : 0812-6866-672/ 0852-7882-8828

2. Sejarah Berdiri MTs Al-Ikhwan

MTs. Al-Ikhwan adalah sebuah lembaga Pendidikan yang tidak terlepas dari Pondok Pesantren Al-Ikhwan, secara legal Pesantren ini didirikan oleh Buya H. TM. Busra, BA pada tahun 1982 sesuai akta pendirian. Berdirinya pesantren ini secara formal karena mengamati masyarakat sekitar pada saat itu sangat jauh dari pemahaman islam dan masih banyak percaya terhadap hal-hal mistis karena daerah pembatuan saat itu termasuk bagian pelosok dari Pekanbaru, sehingga hal ini mendorong keinginan Buya untuk mendirikan pesantren dengan harapan dapat membantu menyebarkan ajaran islam di lingkungan sekitar.

Awal proses mendirikan pesantren dimulai dari membeli sebuah tanah seluas 22.070 M, kemudian membangun asrama-asrama untuk para santri, juga membangun kelas untuk belajar dan kemudian di berilah Nama “Pondok Pesantren Al-Ikhwan” yang diartikan dalam bahasa indonesia berarti “Persaudaraan”. Mulanya pesantren hanya mengajarkan kurikulum pondok yang berbasis agama, mengkaji kitab-kitab kuning Ulama salaf serta mengajarkan ilmu islam lainnya yang berlangsung selama 7 tahun, kemudian pada tanggal 21 Juni 1989 pimpinan pondok melakukan evaluasi pendidikan agar santri-santri tidak hanya mengetahui ilmu akhirat tetapi juga harus mengetahui ilmu dunia yang juga sangat penting, oleh karena itu menjadikan sebuah lembaga pendidikan yang diasuh oleh Yayasan Syekh Burhanuddin diketuai oleh Bapak Deprianda, SH., MH. Pendidikan dibedakan menjadi

formal dan non formal, pendidikan formal menggunakan kurikulum kementerian agama yang diberikan pemerintah melalui Departemen Pendidikan Nasional, serta non formal menggunakan kurikulum yang diberikan oleh Pondok Pesantren. Dalam Yayasan Pondok Pesantren ini terdapat dua lembaga tingkatan yaitu MTs. dan MA yang setiap tahun bertambah dan terus berkembang.

3. Visi dan Misi MTs. Al-Ikhwan Pekanbaru

a. Visi

Terwujudnya MTs. Al-Ikhwan sebagai madrasah berbasis Pesantren, mampu melahirkan calon pemimpin yang cerdas, berakhlak mulia, kreatif, terampil, mandiri, dan menguasai teknologi tepat guna.

b. Misi

- 1) Menanamkan nilai-nilai keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT
- 2) Menciptakan proses belajar mengajar yang aktif, bermutu, dan berkualitas.
- 3) Membekali peserta didik dengan bekal ilmu pengetahuan dan keterampilan untuk mampu mandiri dan berguna di tengah masyarakat.
- 4) Melaksanakan program kecakapan bahasa Arab dan Inggris secara aktif dan pasif.

- 5) Membentuk kepribadian peserta didik yang berbudaya dan berakhlak mulia.
- 6) Menjalankan peran dan fungsi OSIS sebagai wadah pengembangan bakat kepemimpinan peserta didik.
- 7) Membentuk keahlian peserta didik melalui kegiatan kurikuler yang berbasis keimanan dan teknologi.
- 8) Menanamkan nilai-nilai kewirausahaan, kebersamaan, kejujuran, dan keterbukaan.
- 9) Menciptakan lingkungan madrasah yang nyaman dan asri.

4. Keadaan Guru MTs. Al-Ikhwan Pekanbaru

Pendidik atau yang biasa disebut guru merupakan peranan penting dalam pendidikan. Guru berperan sebagai eksekutor dalam penyampaian pendidikan kepada peserta didik.

Guru berfungsi untuk memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik agar dapat berkembang dan bertumbuh menjadi pribadi lebih baik, begitu juga yang dilakukan oleh Guru-guru di MTs. Al-Ikhwan Pekanbaru yang mana mereka sangat bertanggung jawab dan bersemangat serta penuh antusias dalam mendidik.

Selain keadaan guru dilihat terhadap kinerja dalam mendidik siswa, di MTs. Al-Ikhwan Pekanbaru jumlah kuantitas dari keseluruhan guru dan karyawan dapat dikatakan cukup banyak terdiri dari 27 tenaga pengajar, dari

27 guru tersebut terbagi menjadi 2 guru personil yaitu 12 guru pelajaran pondok dan 15 guru pelajaran umum dan ada juga 2 karyawan madrasah yaitu bidang tata usaha dan juga keamanan/security madrasah. Dengan demikian kualitas guru dapat disimpulkan sangat baik sekali karena dapat dilihat dari hasil prestasi dan skill peserta didik dan guru baik didalam proses kinerja di sekolah.

Untuk supaya lebih jelas berikut data tabel guru di MTs. Al-Ikhwan Pekanbaru :

Tabel 15 : Data Guru MTs Al-Ikhwan Pekanbaru

1	2
Nama	Jabatan dan Golongan
Ahmad Sabri Harahap, S.H	Kepala Madrasah
H. Irwan Susanto, Lc	Wakil Pimpinan
Ria Ningsih, S.Pd	Waka. Kurikulum
M. Tsalisil Hasan, S.Ud	Waka. Kesiswaan
Eka Fitriyeni, S.Pd.	Wali Kelas/Guru
Susi Asmarani, S.Pd	Wali Kelas/Guru
Rohfi Gustia, S.Pd	Wali Kelas/Guru
Adi Susanto, S.Pd.I	Wali Kelas/Guru
Susanti, S.Pd	Wali Kelas/Guru
Siti Nur Aisyah, S.Pd	Wali Kelas/Guru
Hamdan, S.Th.I, M.Sy	Guru
Riki Rahman, S.Pd.I	Guru
Nurlaili. A.Md	Guru/Ka. Perpus

Ahmad Junaidi	Guru
Septian Imam W.	Guru
Yuli Amelia	Guru
Fani Liberahma, S.Pd	Wali Kelas/Guru
Ismayanti Sulastri, S.Pd	Guru
Fauziah, S.Pd	Guru
M. Suhadi	Guru
M. Toyib	Guru
Wirdatul Husna	Guru
Fik Mardiah, S.Pd.I	Guru
Ade Octaviani	Guru
Abdi Nuansyah, S.Pd	Guru
Muhammad Yamin, S.Pd	Wali Kelas/Guru
Tri Suci Ramadhani	Guru

Sumber : Bidang Tata Usaha MTs Al-Ikhwan Pekanbaru

Dari tabel data diatas dapat dilihat dengan jelas jumlah guru mulai dari yang mempunyai jabatan sampai tenaga pengajar dan kariawan yang mendukung, dari pimpinan kepala madrasah hingga guru yang mengajar di MTs. Al-Ikhwan Pekanbaru.

5. Keadaan Peserta didik MTs. Al-Ikhwan Pekanbaru

Peserta didik merupakan faktor utama dalam komponen pendidikan yang bertujuan untuk mendapatkan ilmu pengetahuan serta pembelajaran pondok untuk mengembangkan dan menumbuhkan baik dari segi afektif,

kognitif, dan juga skill melalui proses pembelajaran yang diberikan oleh pendidik.

Begitupun di madrasah MTs. Al-Ikhwan Pekanbaru peserta didik diberikan pembelajaran serta pengetahuan yang baik oleh guru agar dapat menjadi individual yang berwawasan dan berkompeten dalam bidang apapun yaitu dari segi ilmu dunia maupun akhirat. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan pembelajaran yang diberikan oleh sekolah, yaitu pelajaran umum guna untuk mengembangkan intelegitasnya serta pelajaran pondok untuk spiritualitasnya, juga pembelajaran pun diberikan sangat maksimal oleh guru. Oleh karna itu pembelajaran dari belajar pondok dan umum tersebut sangat dapat bermanfaat bagi diri sendiri maupun masyarakat diluar pondok.

Jumlah keseluruhan peserta didik di MTs. Al-Ikhwan Pekanbaru berjumlah 231 peserta didik, terdiri dari 80 orang perempuan dan 131 orang laki-laki. Madrasah ini berada di Jl. Pesantren, Kelurahan Pebatuan, Kecamatan Tenayan Raya, Kota Pekanbaru.

Untuk lebih jelasnya bisa kita lihat dari tabel data peserta didik yang kita dapatkan langsung dari lokasi penelitian di MTs. Al-Ikhwan berikut :

Tabel 16 : Data Peserta didik MTs. Al-Ikhwan Pekanbaru

No	Kelas	Laki-laki	Perempuan	Total
1	VII A		18	18
	VII B	30		30
	VII C	30		30
	VII Tahfiz	16	11	27
	VIII A		25	25

VIII B	37		37
IX A		26	26
IX B	38		38
Jumlah			231

Sumber : Bidang Tata Usaha MTs Al-Ikhwan Pekanbaru

Dari tabel di atas dapat dilihat dengan jelas bahwa keseluruhan peserta didik dari kelas VII hingga kelas IX di madrasah MTs. Al-Ikhwan berjumlah 231 orang terhitung laki-laki 151 dan perempuan 80.

6. Sarana dan Prasarana MTs. Al-Ikhwan Pekanbaru

Sarana merupakan peralatan atau perlengkapan pendukung yang juga merupakan hak yang terpenting dalam suatu pendidikan yang mendukung keberhasilan suatu pembelajaran, sedangkan prasarana adalah fasilitas penting sebagai penunjang kesuksesan pembelajaran maupun dari manajemen madrasah itu sendiri. Salah satu keberhasilan proses pembelajaran karena adanya sarana dan prasana yang memadai sehingga proses pembelajaran berjalan lancar, aman, dan nyaman. Di seluruh lembaga pendidikan tidak akan lepas dari sarana dan prasarana yang ada, begitupun di madrasah MTs. Al-Ikhwan Pekanbaru juga memiliki sarana dan prasana untuk kelangsungan proses pembelajaran.

Untuk supaya lebih jelasnya dan terinci berikut data tabel sarana dan prasarana MTs. Al-Ikhwan Pekanbaru :

Tabel 17 : Sarana dan Prasarana MTs Al-Ikhwan Pekanbaru

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi
1	Ruang Kepala Madrasah	1	Baik
2	Kantor Guru	1	Baik
3	Ruang Waka Kurikulum	1	Baik
4	Ruang Waka Kesiswaan	1	Baik
5	Ruang kelas Belajar	8	Baik
6	Labor Komputer	1	Baik
7	Lapangan Upacara	1	Baik
8	Ruang Pustaka	1	Baik
9	Lapangan Bola	1	Baik
10	Masjid	1	Baik
11	Tempat Parkir	1	Baik
12	Kantin	2	Baik
13	WC Guru	2	Baik
14	Lapangan Futsal	1	Baik
15	Lapangan Volly	1	Baik
16	Ruang UKS	1	Baik

Sumber : Bidang Tata Usaha MTs. Al-Ikhwan Pekanbaru

B. Penyajian Data

Analisis dari koensioner yang disebarakan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ikhwan Kota Pekanbaru diharapkan bisa mendapatkan hasil yang menunjukkan bagaimana pengaruh Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. Memenuhi kriteria untuk pengambilan sampel, maka peneliti mengambil sampel responden guru sebanyak 27 guru pendidikan dengan menggunakan rumus slovin.

Tabel 18 : Rekapitulasi Hasil Koesioner Motivasi Kepala Madrasah (variabel X)

		Alternatif Jawaban	Total
--	--	--------------------	-------

NO	Uraian Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	
Pengaturan Lingkungan Fisik							
1.	Kepala sekolah berkewajiban membuat suasana madrasah yang bersih.	17	9	1	0	0	27
2.	Upaya penghijauan lingkungan madrasah dilakukan sangat baik.	14	13	0	0	0	27
3.	membuang sampah sembarangan di madrasah merupakan hal yang sudah lumrah.	17	7	2	1	0	27
4.	Menyediakan kelas yang nyaman untuk belajar.	16	11	0	0	0	27
5.	menyediakan AC atau kipas angin di dalam kelas itu sangatlah penting.	11	13	3	0	0	27
Pengaturan Suasana Kerja							
6.	Kepala madrasah berkewajiban menyusun program kerja secara sistematis untuk guru.	14	13	0	0	0	27
7.	mengoreksi program kerja bagi guru dengan baik.	12	10	4	0	1	27
8.	Kurang dalam mengawasi guru pada saat jam kerja.	11	10	4	2	0	27
9.	Kepala madrasah dan guru mempunyai hubungan yang baik dalam bekerja.	15	12	0	0	0	27
Disiplin							
10.	mampu selalu tepat waktu datang ke madrasah.	12	14	1	0	0	27
11.	Kurang mampu mengawasi guru yang terlambat datang ke madrasah.	7	12	6	2	0	27
12.	Guru yang terlambat datang ke madrasah tidak pernah ditegur dan diberi sanksi.	14	10	2	1	0	27

13.	Kepala madrasah berkewajiban memperhatikan absen guru di madrasah.	12	12	2	1	0	27
Dorongan							
14.	Menegaskan atau mewajibkan guru memiliki siabus dan RPP sebelum mengajar.	15	12	0	0	0	27
15.	melarang guru mengajar jika tidak memiliki silabus dan RPP.	7	9	6	5	0	27
16.	mampu menegaskan guru untuk menciptakan suasana belajar yang menyenangkan.	14	13	0	0	0	27
17.	Berkewajiban dalam mengawasi guru dalam mengajar.	8	18	1	0	0	27
18.	Menerangkan kepada guru dalam memberika wawasan kepada guru dalam mengajar.	8	18	1	0	0	27
Penghargaan							
19.	memberikan semangat dan suport kepada guru yang berprestasi dalam mengajarkan.	13	14	1	0	0	27
20.	memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi.	8	16	2	1	0	27
21.	memberikan hadiah kepada guru yang berprestasi.	7	11	8	1	0	27
22.	memberikan sertifikat kepada guru yang berprestasi.	8	15	4	0	0	27
23.	Kepala madrasah tidak mampu memberikan tunjangan lebih kepada guru.	8	9	6	4	0	27
Pengembangan Pusat Sumber Belajar							

24.	Dalam Menciptakan ruangan perpustakaan yang nyaman itu adalah kewajiban setiap madrasah.	13	14	0	0	0	27
25.	tidak mampu menyediakan peralatan buku yang terlengkap di perpustakaan.	6	8	11	2	0	27
26.	Saya mampu menyediakan ruangan labor untuk kegiatan belajar.	12	11	3	0	1	27
27.	Fasilitas labor di madrasah kurang lengkap.	6	9	9	3	0	27
28.	Sudah tersedia jaringan WIFI di madrasah.	15	10	2	0	0	27
29.	memerintahkan guru untuk menggunakan media-media yang ada dalam proses belajar.	14	13	0	0	0	27
Total		334	346	78	23	1	782

Berdasarkan tabel rekapitulasi skor koesioner variabel X Motivasi Kepala Madrasah tersebut, dapat disimpulkan bahwa jawaban guru yang menyatakan “sangat setuju” sebanyak 334 butir pernyataan, guru yang menyatakan “setuju” sebanyak 346 butir pernyataan, kemudian guru yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 78 butir pernyataan, guru yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 23 butir pernyataan, sedangkan guru yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 1 butir pernyataan. Dengan demikian hasil jawaban yang paling banyak di pilih guru sebagai responden adalah “setuju” yaitu 334 butir dan jawaban yang paling sedikit adalah “sangat tidak setuju” yaitu 1 butir pernyataan.

Tabel 19 : Rekapitulasi Hasil Kuesioner Kinerja Guru (Variabel Y)

NO	Uraian Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
Keahlian Merancang RPP							
1.	guru mampu membuat silabus dan RPP sesuai kurikulum yang digunakan di madrasah.	18	9	0	0	0	27
2.	mempersiapkan alat belajar yang sesuai dalam silabus.	13	14	0	0	0	27
3.	Saa mampu mengajar sesuai dengan bahan ajar dalam silabus dan RPP	11	15	1	0	0	27
4.	Guru wajib menyusun persiapan pembelajaran sebelum mengajar.	9	16	2	0	0	27
Pendidik Menguasai Pelajaran Yang Akan Disampaikan Pada Anak							
5.	menguasai materi yang diajarkan kepada murid sebelum masuk kelas.	11	15	1	0	0	27
6.	Kurang mampu mengetahui kemajuan anak didik tentang materi yang diajarkan.	7	11	8	1	0	27
7.	memiliki pengetahuan yang luas tentang pelajaran yang diajarkan.	6	16	4	1	0	27
8.	Tingkat kecerdasan murid belum diketahui satu persatu.	5	13	8	1	0	27

9.	Sangat kurang memperhatikan murid dalam belajar di kelas.	4	14	8	1	0	27
10.	Kurang mampu untuk memahami bahasa yang mudah dipahami murid	4	15	8	0	0	27
11.	Kurang dalam mengontrol murid apabila bertanya secara berlebihan.	3	18	6	0	0	27
12.	Guru harus cerdas menjawab pertanyaan murid	14	9	4	0	0	27
Penguasaan Metode Dan Strategi Mengejar							
13.	menggunakan metode yang sulit dipahami murid pada saat belajar.	11	8	8	0	0	27
14.	Handal dalam menggunakan strategi belajar yang tidak membosankan.	9	17	0	0	1	27
15.	Mampu menggunakan metode yang terdapat dalam rpp.	13	11	2	1	0	27
16.	mampu memiliki keterampilan dalam mengajar.	10	15	2	0	0	27
17.	Bisa menggunakan media yang diperlukan dalam pembelajaran	6	14	6	1	0	27
18.	Guru harus bisa merancang pembelajaran ke dalam media pembelajaran.	7	17	2	1	0	27
Pemberian Tugas Kepada Murid							

19.	memberikan tugas yang sesuai didalam silabus	9	16	2	0	0	27
20.	Mempunyai kunci jawaban yang benar bagi setiap guru pada tugas yang diberikan.	10	16	1	0	0	27
Kemampuan Mengelola Kelas							
21.	Mampu memiliki wawasan dalam mengelola kelas yang nyaman.	6	18	2	1	0	27
22.	Memiliki banyak wawasan agar kelas tetap aman dan nyaman.	7	17	3	0	0	27
24.	Membawa murid belajar diluar kelas agar tidak membosankan.	8	11	6	2	0	27
25.	Guru tidak mampu tegas kepada murid yang nakal.	7	15	3	2	0	27
26.	Memberikan kuis pada saat belajar membosankan.	9	7	0	1	10	27
Kemampuan Melakukan Penilaian Dan Evaluasi							
27.	Menilai dan mengevaluasi sesuai yang dirancang dalam silabus.	11	15	1	0	0	27
28.	Mengetahui potensi dari setiap murid merupakan hasil dari sebuah penilaian.	12	13	1	1	0	27
29.	Memberikan remedial apabila murid memiliki nilai yang rendah.	15	12	0	0	0	27

30.	Adil dalam memberikan penilaian dan tidak memandang pangkat wali murid.	9	6	7	4	1	27
Total		254	393	96	18	12	

Berdasarkan tabel rekapitulasi skor koesioner variabel Y (Kinerja Guru) tersebut, dapat disimpulkan bahwa jawaban guru yang menyatakan “sangat setuju” sebanyak 254 butir pernyataan, guru yang menyatakan “setuju” sebanyak 393 butir pernyataan, kemudian guru yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 96 butir pernyataan, guru yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 18 butir pernyataan, sedangkan guru yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 12 butir pernyataan. Dengan demikian hasil jawaban yang paling banyak di pilih guru sebagai responden adalah “setuju” yaitu 393 butir dan jawaban yang paling sedikit adalah “sangat tidak setuju” yaitu 12 butir pernyataan.

C. Analisi Data

1. Uji Normalitas

Hasil perhitungan uji normalitas (Variabel X) “Motivasi Kepala Madrasah” dan (Variabel Y) “Kinerja Guru” dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 23 dengan metode one sampel kolmogrov-smirnov dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 20: One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Motivasi Kepala Sekolah	Kinerja Guru
N		27	27
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	123.96	125.44
	Std. Deviation	8.921	7.408
Most Extreme Differences	Absolute	.084	.178
	Positive	.081	.178
	Negative	.084	.245
Test Statistic		.084	.178
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.129 ^c

a. Test distribution is Normal.

Keterangan :

a. Jika *significance* < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

b. Jika *significance* > 0.05 maka berdistribusi normal.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk data Motivasi Kepala Madrasah (variabel X) sebesar 0,200 dan data Kinerja Guru (Variabel Y) sebesar 0,29. Karena nilai kedua data *significance* > 0,05. Dari analisis parametrik dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Karena berdistribusi normal, maka uji prasarat terpenuhi. Sehingga uji hipotesis memungkinkan untuk dilakukan.

Selain itu karna berdistribusi normal, maka analisis yang akan digunakan yaitu analisis parametrik.

2. Uji Linearitas

Tes For Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Dua variable dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05. Uji linearitas ini digunakan untuk mengetahui linearitas data apakah data variable mempunyai hubungan atau tidak. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis *pearson* atau regresi linear sederhana. Pengujian ini menggunakan SPSS 23. Teori lain juga ada mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansinya lebih dari 0,05.

Tabel 22: Tabel Anova^a

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	464.615	1	464.615	12.074	.002 ^b
Residual	962.052	25	38.482		
Total	1426.667	26			

a. Dependent Variable: Motivasi Kepala Sekolah

b. Predictors: (Constant), Kinerja Guru

Berdasarkan dari hasil tabel di atas, dapat diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002. Karena nilai signifikansinya ($P < 0,05$) maka dapat digambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kepala madrasah terhadap

kinerja guru di MTs. Al-Ikhwan Kota Pekanbaru adalah diterima. Maka dapat disimpulkan jika uji prasyarat sudah terpenuhi.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah data yang telah dikumpulkan terdapat pengaruh atau tidak. Dalam penelitian ini uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23. Untuk pengambilan keputusan apakah terdapat pengaruh atau tidak, maka cukup melihat pada nilai signifikansi. Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka kesimpulannya terdapat pengaruh. Jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat pengaruh. Hasil perhitungan uji hipotesis Variabel X dan Variabel Y dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 23: Model Summary Untuk Mengetahui Besar Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah (Variabel X) Terhadap Kinerja Guru (Variabel Y).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.326	.299	6.203

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pada tabel di atas dijelaskan bahwa besar pengaruh Motivasi Kepala Madrasah (X) terhadap Kinerja Guru (Y) dilihat dari nilai (R Square) yaitu sebesar 0,326 atau 32,6 % yang berada pada rentang 0,20 – 0,399 dengan

kategori rendah. Sedangkan sisanya 67,4 % dipengaruhi faktor di luar dari Kinerja Guru.

Kemudian model summary di atas juga menjelaskan nilai koefisien sebesar 0,571, besarnya hubungan Motivasi Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru adalah 0,571 atau 57,1%, nilai R (0,571) yang berada pada rentang 0,40-0,599 tergolong dalam kategori cukup kuat. Maka hubungan antara pengaruh Motivasi Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru adalah kuat. Hal ini berdasarkan pada tabel interpretasi dibawah ini:

Table 24: Interpretasi Koefisien Korelatif

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 7,999	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber data: Riduwan dan Sunarto (2011: 81).

Berdasarkan tabel di atas menampilkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,326 pada interval koefisien terletak pada rentang 0,20 – 0,399 dengan kriteria tingkat pengaruhnya rendah ini artinya tingkat Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru adalah Rendah.

Tabel 25: Hasil Uji Coefficients^a

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	66.701	16.948		3.936	.001
Motivasi Kepala Sekolah	.474	.136	.571	3.475	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari pemaparan tabel *Coefficients* di atas, menampilkan nilai (Constans) = 66.701 dan nilai (B) adalah 0,474 (X) serta tingkat signifikan sebesar 0,001 (X) bernilai positif. Dari tabel *Coefficients* diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu: $\hat{Y}=a+bX = 66.701 + 0,474 X$, maka constant (a) adalah sebesar 66.701, artinya Kinerja Guru adalah 66.701 sebelum mendapatkan Motivasi Kepala Madrasah. Sedangkan untuk nilai koefisien sebesar 0,474 (X). Dapat dijelaskan bahwa setiap Motivasi Kepala Madrasah diperbaiki maka diprediksi akan berkontribusi meningkatkan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,474 atau 47,4%. Sebaliknya jika Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah menurun maka Kinerja Guru akan turun 0,474 atau 47,4%.

D. Pembahasan Penelitian

Pembahasan penelitian ini dilakukan guna untuk mengaitkan hasil temuan yang dilakukan dilapangan dengan teori yang sudah ada. Menurut teori yang sudah dijelaskan bahwa motivasi kepala madrasah mampu dalam mempengaruhi dalam meningkatkan hasil kinerja guru di madrasah.

Berdasarkan hasil temuan dilapangan yang telah dikumpulkan, maka dapatlah hasil dalam penelitian ini yang menjelaskan bahwa terdapat Pengaruh Motivasi kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Al-Ikhwan Kota Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari uji hipotesis yang menyatakan bahwa jika nilai signifikansi 0,002 atau ($0,002 < 0.05$).

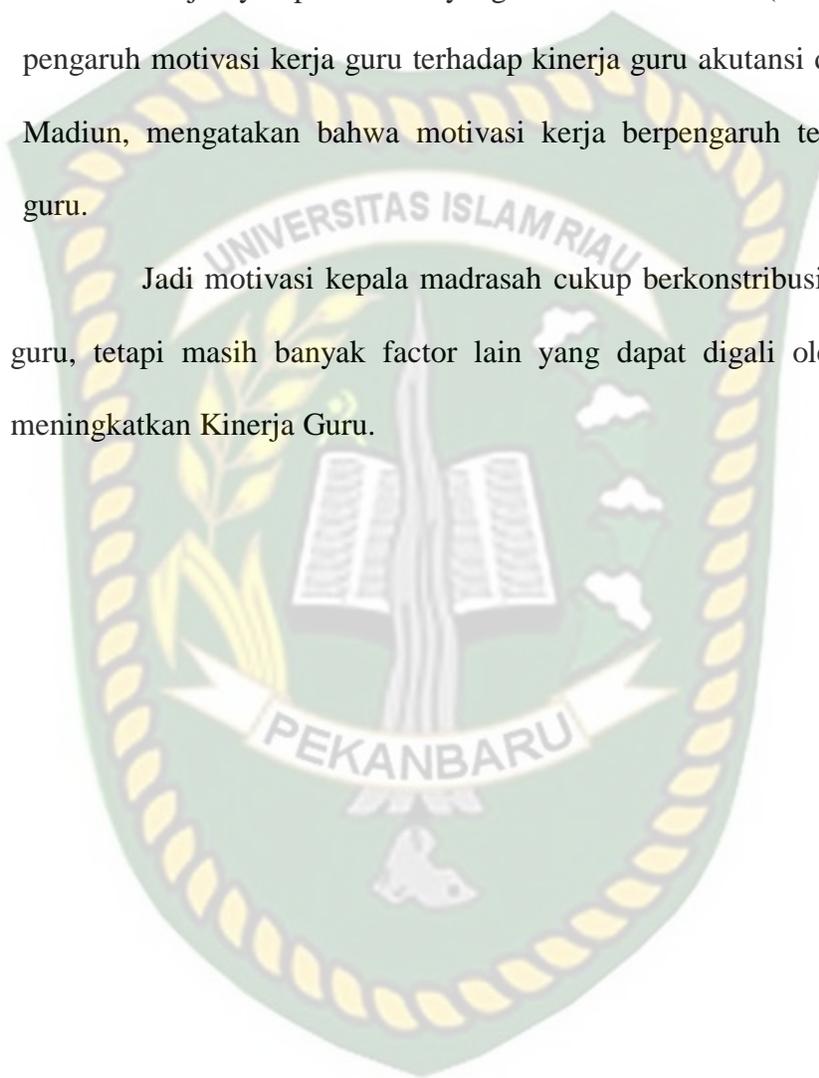
Besar pengaruh Motivasi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru sebesar 0,326 atau 32,6%, sedangkan sisanya 67,4% dipengaruhi oleh factor lainnya. Sedangkan tingkat hubungan antara Motivasi Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru sebesar 0,571 atau 57,1%, artinya terdapat hubungan yang rendah antara Motivasi Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di MTs Al- Ikhwan Kota Pekanbaru.

Hasil dari penelitian ini adalah sebesar 0,326 atau 32,6% Kinerja Guru dipengaruhi oleh Motivasi Kepala Madrasah, sedangkan selebihnya 67,4 % dipengaruhi oleh faktor lainnya. Dalam penelitian lain juga terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Guru selain dari Motivasi Kepala Madrasah. Faktor tersebut misalnya, sertifikasi guru yang

diteliti oleh (Hesti Murwati, 2012: 12) hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Titin, 2017: 02) pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akutansi di SMKN Kota Madiun, mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Jadi motivasi kepala madrasah cukup berkontribusi dalam kinerja guru, tetapi masih banyak factor lain yang dapat digali oleh guru untuk meningkatkan Kinerja Guru.



BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang sudah dijelaskan di bab sebelumnya maka bisa diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh variable X (Motivasi Kepala Madrasah) Terhadap Variabel Y (Kinerja Guru) di MTs Al-Ikhwan Kota Pekanbaru. Hal ini dilihat dengan menggunakan analisis Anova ditemukan nilai bahwa nilai signifikan sebesar 0,002. Karena signifikan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MTs Al-Ikhwan Kota Pekanbaru.

Besar tingkat pengaruh antara variable X (Motivasi Kepala Madrasah) dan variabel Y (Kinerja Guru) adalah sebesar 0,326 atau 32,6 % terletak pada tingkatan nilai 0,20 – 0,399 yaitu berkriteria rendah. Sedangkan 67,4 % dipengaruhi oleh faktor lain. Ini berarti Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MTs Al-Ikhwan Kota Pekanbaru. Dikategorikan rendah.

B. Saran

Dari hasil penelitian ini penulis memberikan saran Guru, Peserta didik dan peneliti selanjutnya tentang pengaruh motivasi kepala madrasah terhadap kinerja

guru di MTs. Al-Ikhwan Kota Pekanbaru dan mengetahui hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Bagi kepala madrasah

Kepada kepala madrasah MTs Al- Ikhwan Kota Pekanbaru sebagai kunci berkembang atau tidaknya suatu madrasah agar selalu memberikan motivasi kepada seluruh guru supaya guru lebih bersemangat dalam bekerja dan mengajar di madrasah.

2. Bagi guru

Kepada guru di MTs Al- Ikhwan Kota Pekanbaru sebagai kunci dari keberhasilan murid agar lebih meningkatkan skill dan keterampilan dalam bekerja dan mengajar didalam kelas supaya lebih meningkatkan kualitas sekolah dan peserta didik.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Agar dapat ditindak lanjuti karena dalam penelitian ini pengaruhnya sebesar 32,6 % dengan kata lain 67,4 % dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

BUKU:

- A.M. Sardiman. 2010. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali Pres.
- Arikunto. Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- B.Uno hamzah. 2008. *teori motivasi dan pengukurannya*, jakarta: Bumi aksara.
- B. Uno Hamzah Dan Lamatenggo Nina. 2016. *tugas guru dalam pembelajara*, PT. Bumi aksara, Jakarta.
- Buchari Alma. 2014. *Guru Profesional*, Bandung : Alfabeta
- Mulyasa. 2011. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyasa. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Helmawati. 2014. *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah Atau Madarasah Melalui Managerial Skiil*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Iskandar Agung Dkk. 2010. *Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Bagi Guru*, Bestari Kbuana Murni, Jakarta.
- Karwati Euis dan D. Priansia Juni. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Edisi Pertama. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Latifah Husain. 2017. *Menjadi Guru Profesional*, Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Musfiqon. 2012. *Panduan Lengkap Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakrta: PT Prestasi Putakaraya.
- Nanang Martono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Rajawali Pres, Jakarta.
- Priyatno. Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terprakti*, Yogyakarta: CV Andi Offset.

- Ramayulis. Sukmadinata. Nana Syaodih. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riduwan & Sunarto. 2011. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Sosial Ekonomi Komunikasi dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Richad Deny. 2007. *Motivasi To Win*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Rohmalina. 2016. *Psikologi Belajar*, Rajawali Pres, Jakarta.
- Syaiful Bahri. 2010. *Guru dan Anak Didik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Siregar. Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*, Jakarta: Kencana.
- Siswanto. Viktoria Aries. 2012, *Strategi dan Langkah-Langkah Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudaryono. 2016. *Managemen Pemasaran Teori Dan Implementasi*, Jakarta : Raja Wali
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sumanto. 2014. *Psikologi Perkembangan Fungsi Dan Teori*, PT. Buku Seru, Jakarta.
- Tabroni. 2014. *Manajmen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Ar-Ruzu Media
- Widayatun. Rusmi. 2009. *Ilmu Prilaku*, CV Sagung Seto, Jakarta.
- Wahab Dan Umiarso. 2016. *Kepemimpinan Pendidikan Dan Kecerdasan Spiritual*, Ar –Ruzz Media, Yogyakarta.

Jurnal

- Ahmad. Yusuf & Siti Nurjannah. 2016. Hubungan Materi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dengan Kecerdasan Emosional Siswa, *Jurnal Keilmuan Keislaman*, Vol. 13 No.1.
- Aini Safitri Ex. Al. 2018. Hubungan Antara Kerjasama Kepala Sekolah Dengan Komite Sekolah Dan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja

Kepala Sekolah SMP Sekabupaten Aceh Tamiang, *Jurnal AT-Tazakki: Vol. 2, No. 1*.

Devi Arisanti dan Mhd. Subhan. 2018. Pengaruh Penggunaan Media Internet Terhadap Minat Belajar Siswa Muslim di SMP Kota Pekanbaru, *Jurnal Al-Tariqah, Vol. 3, No. 2*.

Emna Emda. 2016. Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional, *Jurnal Lantanida, Vol. 4, No. 2*.

Engkay Karweti. 2010. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang, *Jurnal Penelitian Pendidikan, Vol. 11, No. 2*.

Hesti Murwati. 2012. Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motifasi Kerja Dan Kinerja Guru Di SMK Negeri Se-Surakarta, *Jurnal Pendidikan Bisnis, Vol. 1, No. 12*.

Titin. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akutansi SMK Di Kota Madiun, *Jurnal Akutansi Dan Pajak, Vol. 17, No. 02*.

Skripsi

Ahmad Nail, 2018, Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru PAI Di SMK Muhammadiyah Kota Pekanbaru, *Skripsi*, Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Marianti, 2017, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengektifikasi Kinerja Guru PAI Di SMP 1 Rembah Pesisir Pangarayan, *Skripsi*, Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Yazid Hapid, 2019, Pengaruh motivasi diri Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Belajar mengajar Di Madrasah Tsanawiyah (MTsN) Kota Pekanbaru, *Skripsi*, Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Yusma Turita, 2016, Motivasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Kinerja Guru Di SD Hangtuah Kecamatan Perhentian, *Skripsi*, Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.