

YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

ANALISIS KINERJA GURU MDTA DI KECAMATAN TAMPAN

PEKANBARU

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam (FAI)
Universitas Islam Riau (UIR) Pekanbaru untuk Memenuhi Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)*



Oleh:

ALI ADAM SIREGAR

NPM: 132310086

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoan, 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 11 Agustus 2020 Nomor : 64/Kpts/Dekan/FAI/2020, maka pada hari ini Kamis Tanggal 13 Agustus 2020 telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau/Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau :

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. Nama | : Ali Adam Siregar |
| 2. NPM | : 132310086 |
| 3. Program Studi | : Ekonomi Syariah (S.1) |
| 4. Judul Skripsi | : Analisis Kinerja Guru MDTA di Kecamatan Tampan Pekanbaru |
| 5. Waktu Ujian | : 12.00 – 12.40 WIB |
| 6. Lulus Yudicium / Nilai | : 78,25 (B+) |
| 7. Keterangan lain | : Ujian berjalan dengan lancar dan aman |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Daharmi Astuti, Lc, M.Ag

Sekretaris

Zulfadli Hamzah, B.IFB, M.IFB

Dosen Penguji :

- | | | |
|-------------------------------------|--------------|---|
| 1. Dr. Hj. Daharmi Astuti, Lc, M.Ag | : Ketua | : |
| 2. Zulfadli Hamzah, B.IFB, M.IFB | : Sekretaris | : |
| 3. Marina Zulfa, SE.I, ME.Sy | : Anggota | : |
| 4. Putri Nuraini, SE,Sy,ME | : Anggota | : |



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

YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini dimunaqasahkan dalam sidang ujian sarjana (S1) Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau :

Nama : Ali Adam Siregar

NPM : 132310086

Hari/Tanggal : Kamis, 13 Agustus 2020

Judul Skripsi : "Analisis Kinerja Guru MDTA di Kecamatan Tampan Pekanbaru"

Skripsi ini dapat diterima oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana (S1)

PANITIA UJIAN

KETUA

Dr. Hj. Daharmi Astuti, Lc, M.Ag
NIDN: 1005107201

SEKRETARIS

Zulfadli Hamzah, B.IFB, M.IFB
NIDN : 1024028802

PENGUJI I

Marina Zulfa SE., ME, Sy
NIDN : 1023048401

PENGUJI II

Patri Nuraini SE, Sy, ME
NIDN : 1010059101

Diketahui Oleh

Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Islam Riau



Dr. Zulkiffi, MM, ME, Sy
NIDN : 1025066901

YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Ali Adam Siregar
NPM : 132310086
Pembimbing I : Dr. Hj. Daharmi Astuti, Lc, M.Ag
Pembimbing II : Zulfadli Hamzah, B.IFB, M.IFB
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Guru MDTA di Kecamatan Tampan Pekanbaru

Disetujui:

Pembimbing I

Dr. Hj. Daharmi Astuti, Lc, M.Ag
NIDN: 1005107201

Pembimbing II

Zulfadli Hamzah, B.IFB, M.IFB
NIDN : 1024028802

Turut Menyetujui:

Ketua Prodi
Ekonomi Syariah

Muhammad Arif, SE, MM
NIDN : 1028048801

Dehan
Fakultas Agama Islam

Dr. Zulkifli, MM, ME, Sy
NIDN : 1025066901

YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Skripsi ini diterima dan disetujui untuk dimunaqasahkan oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1).

Dr. Hj. Daharmi Astuti, Lc, M.Ag

Sponsor



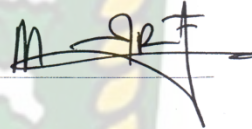
Zulfadli Hamzah, B.IFB, M.IFB

co. Sponsor



Muhammad Arif, SE,MM

Program Studi



YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap :

Nama : Ali Adam Siregar

NPM : 132310086

Hari/Tanggal : Kamis, 13 Agustus 2020

Prodi : Ekonomi Syariah

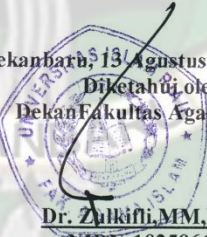
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Guru MDTA di Kecamatan Tampan Pekanbaru

Dengan rincian sebagai berikut :

| No | Tanggal | Pembimbing I | Berita Bimbingan | Paraf |
|----|--------------|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 | 02 Juni 2020 | Dr. Hj. Daharmi Astuti, Lc. M.Ag | Perbaikan BAB I | SI |
| 2 | 08 Juni 2020 | Dr. Hj. Daharmi Astuti, Lc. M.Ag | Perbaikan BAB II | SI |
| 3 | 12 Juni 2020 | Dr. Hj. Daharmi Astuti, Lc. M.Ag | Perbaikan BAB III | SI |
| 4 | 15 Juni 2020 | Dr. Hj. Daharmi Astuti, Lc. M.Ag | Perbaikan BAB IV | SI |
| 5 | 19 Juni 2020 | Dr. Hj. Daharmi Astuti, Lc. M.Ag | Perbaikan BAB V | SI |
| 6 | 24 Juni 2020 | Dr. Hj. Daharmi Astuti, Lc. M.Ag | Perbaikan Sistematika Penulisan | SI |
| 7 | 29 Juni 2020 | Dr. Hj. Daharmi Astuti, Lc. M.Ag | Perbaikan Referensi | SI |
| 8 | 1 Juli 2020 | Dr. Hj. Daharmi Astuti, Lc. M.Ag | Persetujuan ACC | SI |

| No | Tanggal | Pembimbing II | BeritaBimbingan | Paraf |
|----|--------------------|---------------------------------|---------------------------------------|---|
| 1 | 06 Juli 2020 | Zulfadli Hamzah, B.IFB, MIFB | Perbaikan BAB I |  |
| 2 | 09 Juli 2020 | Zulfadli Hamzah, B.IFB, MIFB | Perbaikan BAB II |  |
| 3 | 13 Juli 2020 | Zulfadli Hamzah, B.IFB, MIFB | Perbaikan BAB III |  |
| 4 | 16 Juli 2020 | Zulfadli Hamzah, B.IFB, MIFB | Perbaikan BAB IV |  |
| 5 | 20 Juli 2020 | Zulfadli Hamzah, B.IFB, MIFB | Perbaikan BAB V |  |
| 6 | 22 Juli 2020 | Zulfadli Hamzah, B.IFB, MIFB | Perbaikan Sistematika Penulisan |  |
| 7 | 03 Agustus 2020 | Zulfadli Hamzah, B.IFB, MIFB | Perbaikan Referensi |  |
| 8 | 07 Agustus 2020 | Zulfadli Hamzah, B.IFB, MIFB | Persetujuan ACC |  |

Pekanbaru, 13 Agustus 2020
Diketahui oleh
Dekan Fakultas Agama Islam


Dr. Zulkifli, MM, ME, Sy
NIDN:1025066901

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ali Adam Siregar
NPM : 132310086
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : “Analisis Kinerja Guru MDTA di Kecamatan Tampan Pekanbaru”

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya saya, dan dapat dipertanggung jawabkan bila kemudian hari ternyata skripsi yang saya buat adalah **Plagiat** dari orang, dan saya bersedia ijazah saya dicabut oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau (UIR).

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Pekanbaru, 27 April 2020

Yang membuat pernyataan




Ali Adam Siregar
132310086

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kesempatan dan kemampuan untuk menyelesaikan penulisan Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Pekanbaru. Selanjutnya shalawat dan salam juga penulis hadiahkan buat junjungan alam yakni Nabi besar Muhammad SAW yang telah mengajarkan nilai tauhid dan jalan kebenaran kepada umatnya.

Penulis menyadari tentunya masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini. Dengan keterbatasan kemampuan dan cakrawala berpikir penulis serta keterbatasan waktu dan kesempatan, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul : **“Analisis Kinerja Guru MDTA di Kecamatan Tampan Pekanbaru”**.

Dalam penulisan ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, petunjuk, dan dorongan secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, penulis menyampaikan rasa terimakasih dan penghargaan yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCL. selaku Rektor UIR Pekanbaru serta seluruh staf Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Zulkifli, MM, ME,Sy. selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Pekanbaru.
3. Bapak Muhammad Arif SE. MM selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.
4. Pembimbing I, Ibu Dr. Hj. Daharmi Astuti, Lc, M.Ag. dan Pembimbing II Bapak Zulfadli Hamzah M.IFB, yang dengan penuh kesabaran memberikan arahan, bimbingan, saran, dan nasehat kepada penulis dalam melakukan penulisan Skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Karyawan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau yang membekali penulis segudang ilmu pengetahuan yang sangat berarti selama duduk dibangku kuliah.

6. Terkhusus kedua Orang Tua Ayah Selama Tigor Dongoran dhot Umak Ida Sihombing, terima kasih atas semua kasih sayang dan nasehat yang diberikan, berkah doa mereka juga skripsi ini bisa saya selesaikan.
7. Adik-adik dan sepupu yang banyak membantu materi dan do'a selama kuliah, Asliana Dongoran, Risma Dongoran, Zulfahmi Dongoran, Dedi Indrawan Dongoran, beserta Keluarga Besar Siregar satu Stambok.
8. Teman-teman Ekonomi Syariah Angkatan 2013 yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berdo'a kepada Allah SWT. Semoga arahan dan bimbingan yang telah diberikan menjadi amal ibadah serta mendapatkan balasan pahala yang berlipat ganda dari-Nya. Amin ya Rabbal'Alamin.

Pekanbaru, 26 Agustus 2020

Penulis

ALI ADAM SIREGAR

NIM : 132310086

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | iii |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| DAFTAR LAMPIRAN | ix |
| BAB I: PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah. | 1 |
| B. Perumusan Masalah | 6 |
| C. Tujuan Penelitian | 6 |
| D. Manfaat Penelitian | 7 |
| E. Sistematika Penulisan..... | 8 |
| BAB II: LANDASAN TEORITIS | |
| A. Kinerja | 9 |
| 1. Pengertian Kinerja..... | 9 |
| 2. Pengertian Guru..... | 10 |
| 3. Pengertian Kinerja Guru..... | 11 |
| 4. Kriteria Kinerja Guru | 13 |
| 5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru | 14 |
| 6. Penilaian Kinerja | 20 |
| 7. Kinerja Dalam Pandangan Islam..... | 21 |
| 8. Penilaian Kinerja Syariah..... | 27 |
| B. Tinjauan Penelitian Relevan | 28 |
| C. Konsep Operasional | 32 |
| D. Kerangka Konseptual..... | 33 |
| E. Hipotesis..... | 34 |
| BAB III: METODE PENELITIAN | |
| A. Jenis Penelitian | 35 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian | 35 |

| | |
|---|----|
| C. Populasi dan Sampel..... | 36 |
| 1. Populasi | 36 |
| 2. Sampel..... | 36 |
| D. Subjek dan Objek Penelitian..... | 38 |
| E. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data | 38 |
| 1. Sumber Data..... | 38 |
| 2. Teknik Pengumpulan Data | 38 |
| F. Teknik Pengolahan Data Dan Analisis Data | 39 |
| 1. Teknik Pengolahan Data | 39 |
| 2. Teknik Analisis Data..... | 40 |
| 3. Uji Instrumen..... | 40 |
| a. Uji Validitas | 40 |
| b. Uji Reliabilitas | 41 |
| 4. Uji Hipotesis | 41 |

BAB IV: GAMBARAN UMUM DAN HASIL PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Gambaran Umum MK2MDT Kec. Tampan..... | 42 |
| 1. Sejarah singkat MK2MDT Kec. Tampan..... | 42 |
| 2. Visi dan Misi MK2MDT Kec. Tampan..... | 43 |
| 3. Tujuan MK2MDT Kec Tampan..... | 43 |
| 4. Kegiatan dan Program kerja MK2MDT Kec. Tampan..... | 44 |
| 5. Stuktur Organisasi MK2MDT Kec. Tampan Pekanbaru..... | 46 |
| B. Deskripsi Data..... | 47 |
| C. Analisis Data..... | 50 |
| D. Pembahasan..... | 52 |
| E. Uji Instrumen..... | 70 |
| 1. Uji Validitas..... | 70 |
| 2. Uji Realibilitas..... | 71 |

3. Uji Hipotesis (*One Sampel Test*)..... 72

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan..... 74

B. Saran..... 74

DAFTAR KEPUSTAKAAN



DAFTAR TABEL

| | | |
|--------------|---|----|
| Tabel 2.1 : | Konsep Operasional | 30 |
| Tabel 3.1 : | Jenis Dan Jadwal Kegiatan Penelitian..... | 33 |
| Tabel 3.2 : | Distribusi Sampel..... | 35 |
| Tabel 3.3 : | Skor Alternatif Pilihan Jawaban Angket..... | 36 |
| Tabel 4.1 : | Jenis kelamin Responden..... | 48 |
| Tabel 4.2 : | Umur Responden..... | 48 |
| Tabel 4.3 : | Pendidikan Responden..... | 48 |
| Tabel 4.4 : | Jabatan Responden..... | 49 |
| Tabel 4.5 : | Waktu Mengajar..... | 49 |
| Tabel 4.6 : | Penghasilan Responden..... | 49 |
| Tabel 4.7 : | Rekapitulasi Hasil Angket..... | 50 |
| Tabel 4.8 : | Pemberian kompensasi..... | 53 |
| Tabel 4.9 : | Perilaku Pemimpin..... | 55 |
| Tabel 4.10 : | Adanya pelatihan..... | 56 |
| Tabel 4.11 : | Adanya Motivasi..... | 57 |
| Tabel 4.12 : | Kedisiplinan guru..... | 58 |
| Tabel 4.13 : | Sarana dan prasarana..... | 60 |
| Tabel 4.14 : | Kualitas mujahadah..... | 61 |
| Tabel 4.15 : | Mobilitas..... | 62 |
| Tabel 4.16 : | Optimaisasi Sumber Daya..... | 63 |
| Tabel 4.17 : | Hasil Uji Validitas..... | 70 |

Tabel 4.18 : Hasil Uji Realibilitas..... 71

Tabel 4.19 : Hasil Uji Hipotesis..... 72



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|--------------|---------------------------|----|
| Gambar 2.1 : | Kerangka Konseptual | 33 |
| Gambar 4.1 : | Struktur Organisasi..... | 47 |



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Usulan Judul dan pembimbing Proposal/Skripsi Program Studi
Ekonomi Syariah
- Lampiran 2 : Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Tentang penetapan
Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi Mahasiswa
- Lampiran 3 : Surat Bebas Plagiat Dari Fakultas
- Lampiran 4 : Surat Permohonan Riset
- Lampiran 5 : Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 6 : Surat Bukti Penerjemahan Abstrak Arab-Inggris
- Lampiran 7 : Angket Penelitian
- Lampiran 8 : Tabulasi Data Angket
- Lampiran 9 : Hasil olahan Data SPSS
- Lampiran 10 : Foto Documentasi Penyebaran Kuesioner (Angket)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi, Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif terhadap sumber daya manusia untuk tercapainya tujuan organisasi tersebut. Beberapa hal yang wajib dilakukan organisasi tentunya perlu dilakukan untuk memberi motivasi kepada sumber daya manusia itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya dalam berkerja, seperti pemberian insentif kepada sumber daya manusia.

Pengembangan Sumber Daya Manusia sangatlah penting artinya bagi lembaga pendidikan dan instansi lainnya, karena guru merupakan hal yang penting dalam suatu negara untuk mencerdaskan anak bangsa yang diharapkan dapat memajukan suatu bangsa dari kekurangan sumber daya manusia. Sehubungan dengan adanya peran serta sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, maka hasil kinerja tersebut dapat dirasakan oleh organisasi yang bersangkutan.

Kinerja guru merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pihak sekolah. Setiap sekolah

mengharapkan gurunya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki guru yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi pihak sekolah. Selain itu dengan memiliki guru yang berprestasi sekolah dapat meningkatkan kinerja sekolahnya karena seringkali sekolah menghadapi masalah mengenai sumber daya manusia. Masalah Sumber Daya Manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya sendiri. Apabila individu dalam sekolah yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik (Yamin & Meisah: 43)

Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru yang profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Allah SWT. Unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetik, etis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian. Tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa masa depan masyarakat, bangsa dan masyarakat ditentukan oleh guru. Oleh sebab itu, profesi guru perlu dikembangkan terus menerus dan profesional menurut fungsional guru. Selain itu agar fungsi dan tugas yang melekat pada fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan kinerja guru yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas disemua jenjang pendidikan.

Kinerja Guru Madrasah Diniyah Taklimiyah Awaliyah (MDTA) di Kecamatan Tampan memiliki masalah yang mendasar mulai dari pengurangan jam belajar, Guru yang sering terlambat masuk jam pelajaran atau kurang disiplin dalam mengajar, contohnya sering terlambat masuk kelas, sampai kepada Guru yang kurang kompeten

dalam mengajar seperti guru yang hanya lulusan SMA dan ada juga mahasiswa yang menjadi guru MDTA untuk sementara setelah dia lulus kuliah akan mencari pekerjaan yang lain dan berhenti menjadi Guru, ini tentunya tidak efektif untuk kinerja guru dan ini diantara sekian banyak penyebab kenapa kinerja Guru MDTA dan menyebabkan kinerja tidak sesuai dengan yang di harapkan.

Kinerja Guru MDTA tentunya juga dipengaruhi dari beberapa hal yang harus di perhatikan diantaranya sebagai berikut:

a. Pemberian Kompensasi

Kompensasi di MDTA terdiri dari gaji dan insentif, gaji diberikan oleh yayasan setiap bulan dan insentif di berikan oleh pemerintah kota pekanbaru dan di cairkan sekali dalam 3 bulan. Di MDTA pemberian gaji belum optimal dimana rata-rata Gaji Guru MDTA mulai dari Rp 300.000 - 500.000 tergantung yayasan yang memberikan Gaji kepada Guru, dan insentif Rp 600.000 perbulan di cairkan dalam 3 bulan sekali, namun kenyataannya insentif tersebut tidak cair ini tentunya menjadi masalah. Seharusnya hal ini perlu menjadi perhatian utama bagaimana mengupayakan agar insentif dapat di cairkan sebagaimana mestinya. Serta upaya lainnya perlu di usahakan sehingga Guru MDTA bisa mendapatkan kompensasi dalam bentuk lainnya di luar dari Gaji dari yayasan dan insentif pemerintah Kota Pekanbaru sehingga kinerja guru dapat bekerja secara optimal

b. Perilaku pemimpin

Tugas kepala sekolah selaku manajer adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru, dalam hal ini adalah bagaimana kepala sekolah memberikan contoh kepada Guru agar dapat memberikan kinerja yang baik dalam mengajar, contohnya

bagaimana sifat pemimpin kepada guru, komunikasi dan sikap kepala sekolah dalam memberikan arahan kepada guru MDTA. Namun yang terjadi hal ini jarang diperhatikan bahkan sering diabaikan sehingga komunikasi dari pemimpin kepada para guru tidak berjalan dengan baik.

c. Pelatihan Guru MDTA

Tujuan pelatihan ini agar dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada Guru tentang bagaimana mendalami profesi sebagai guru MDTA, namun pelatihan ini jarang sekali dilakukan oleh pihak Musyawarah Kerja Kepala Madrasah Diniyah Taklimiyah (MK2MDT) kecamatan tampan sebagai lembaga yang menaungi MDTA yang ada di Kecamatan Tampan semestinya pelatihan ini harus diberikan sehingga bisa menambah pengetahuan guru sebagai inovasi dan bisa mengevaluasi terhadap kinerja Guru.

d. Adanya motivasi

Motivasi dari seorang guru untuk mengajar, seorang guru yang mengajar di MDTA harus mempunyai motivasi yang lebih karena mengajar di MDTA tentunya tidak sama dengan mengajar di sekolah umum, dimana di MDTA yang diajarkan adalah dasar-dasar ilmu agama dengan tujuan untuk membentuk pribadi yang berakhlak. Agar hal ini bisa berjalan perlu adanya kerjasama dari pihak orang tua dalam mengupayakan program ini sehingga terjadi kesinambungan yang baik.

e. Kedisiplinan guru

Kedisiplinan guru sangat diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik, Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku, kedisiplinan adalah masalah yang sangat

mendasar untuk diterapkan, namun hal ini bertolak belakang dengan aturan yang ditetapkan dimana guru sering telat datang sehingga jam mengajar tidak sesuai jadwal yang ditetapkan bahkan pulang lebih awal dari jam yang ditentukan dengan demikian proses belajar mengajar tidak mencapai dengan maksimal.

f. Sarana dan Prasarana

Sarana sangat perlu diperhatikan untuk menunjang kegiatan belajar mengajar. Dalam proses belajar mengajar sarana yang memadai sangat membantu pihak guru dalam memberikan bahan ajaran pada anak didiknya, Di MDTA sarana dan prasarana yang disediakan masih kurang memadai contohnya ruangan kelas yang masih kurang, terkadang dalam satu ruangan lebih dari satu kelas, disamping itu jumlah kursi tidak mencukupi sehingga proses belajar mengajar tidak berjalan dengan baik.

Kualitas mujahadah adalah dimana seorang guru di harapkan dapat berjuang karena mengharap ridha Allah SWT, di samping imbalan dari gaji dan insentif seorang guru MDTA juga diharapkan memiliki niat yang ikhlas untuk mengajarkan ilmu-ilmu agama kepada anak didik, di MDTA hal ini tentunya sudah sangat dipahami oleh guru karena banyak guru yang sudah mengajar di MDTA walaupun dengan gaji yang sedikit namun mereka memiliki niat yang ikhlas karena Allah SWT. Mobilitas seorang guru di harapkan supaya memberikan kinerja yang baik, seorang guru yang memiliki mobilitas tentunya dengan cekatan melakukan sesuatu yang baik kepada anak didiknya apabila membutuhkan bantuan untuk anak didiknya, mobilitas dalam mengajar, mobilitas dalam menenangkan keadaan dikelas maupun mobilitas dalam memberikan bantuan kepada anak didiknya.

Sumber daya yang dimilikinya seorang guru diperlukan untuk menerapkan kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam mengajar dan melakukan pendekatan kepada anak didik, hal ini sangat dibutuhkan karena tentunya kebanyakan murid di MDTA masih membutuhkan perhatian-perhatian yang lebih karena mengingat umur mereka juga yang tergolong masih anak-anak. Disini lah seorang guru akan dibutuhkan sumber daya yang mumpuni untuk melakukan pendekatan karakter kepada anak didik di MDTA.

Di latarbelakangi poin-poin diatas adalah menjadi alasan bagi penulis untuk melakukan penelitian ini, tentunya dengan harapan dapat memberikan pencerahan bagi guru MDTA dan bagi pemerintah agar dapat lebih memperhatikan guru MDTA baik dari segi sarana prasarana maupun dari kompensasi yang di terima oleh guru MDTA. Dengan mendengar keluhan-keluhan para guru MDTA di Kecamatan Tampan dan melihat kinerja guru, maka penulis tertarik untuk mempelajari dan mengkaji tentang analisis kinerja guru pada MDTA Di Kecamatan Tampan Pekanbaru. Oleh karena itu penulis mengangkat persoalan ini menjadi obyek penelitian dengan judul “**Analisis Kinerja Guru MDTA Di Kecamatan Tampan Pekanbaru**”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan masalah. Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja guru MDTA di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang diteliti, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja guru MDTA di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pikiran kepada lembaga terkait seperti MK2MDT, FKDT dan Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

2. Bagi penulis

Memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

3. Bagi pembaca

Dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dan informasi bagi mahasiswa serta peneliti lainnya untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama.

E. Sistematika Penulisan

Secara garis besar, adapun sistematika penulisan Skripsi ini terbagi menjadi lima bab, yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini terdiri atas Latar Belakang Masalah; Perumusan Masalah; Tujuan Penelitian; Manfaat Penelitian; dan Sistematika Penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORITIS

Bab ini mengemukakan tentang landasan teoritis yang berisi uraian tentang Kinerja Guru; Tinjauan Penelitian Terdahulu; Variabel Penelitian; Konsep Operasional; Kerangka Konseptual; dan Hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan Jenis Penelitian; Tempat dan Waktu Penelitian; Populasi dan Sampel; Subjek dan Objek Penelitian; Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data; Teknik Analisis Data; Uji Instrumen; dan Uji Hipotesis.

BAB IV: GAMBARAN UMUM DAN HASIL PENELITIAN

Bab ini menyajikan Gambaran Umum MK2MDT (Musyawarah Kerja Kepala Madrasah Diniyah Taklimiyah Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru; Deskripsi Data; Analisis Data; Pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi Kesimpulan; dan Saran.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Chotimah (2014: 209) kinerja berasal dari kata kerja yang artinya apa yang dilakukan, kegiatan. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi lembaga.

Kinerja dalam Kamus Bahasa Indonesia diartikan sebagai, “(1) sesuatu yang di capai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja. Kinerja merupakan gabungan dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya dan sifat keadaan eksternal, ntingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa oleh seorang karyawan ke tempat kerja seperti halnya pengetahuan, kemampuan maupun kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya dapat memberikan motivasi yang diperlihatkan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternalnya pendukung produktivitas kerja (Chotimah, 2014: 210).

Menurut Chotimah (2014: 211) dalam bahasa Inggris kinerja diartikan sebagai sebagai *performance* yang juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja.

Menurut Muhaimin dalam Chotimah (2014: 211) kinerja bisa diartikan sebagai karakteristik mengenai cara kerja, kualitas esensial dari cara kerja, sikap atau kebebasan terdapat kerja, pandangan terhadap kerja yang dimiliki oleh seorang yang mengandung makna kualitas dalam melaksanakan dan mengembangkan kegiatan

pendidikan sekolah. Dengan berbagai pendapat tersebut di atas kinerja merupakan penampilan dan perbuatan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas.

2. Pengertian Guru

Menurut UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dasar dan menengah”.

Menurut Sagala (2009:21) bahwa guru secara sederhana dapat diartikan sebagai orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Selanjutnya Sagala (2009:21) mengemukakan bahwa guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun diluar sekolah.

Zakiah dkk dalam sagala (2009:21) menyatakan “bahwa tidak sembarang orang bisa mengemban tugas guru. Tetapi orang-orang tertentu saja yang memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Bertakwa kepada Tuhan yang maha esa, dimana guru yang tidak bertakwa akan sulit atau tidak mungkin bisa mendidik muridnya menjadi bertakwa pula.
2. Berilmu, dimana guru yang dangkal pengetahuannya ilmunya akan mengalami kesulitan dalam berinteraksi dengan para muridnya, apalagi untuk masa kini dan masa yang akan datang.
3. Berkelakuan baik, mengingat tugas guru antara lain untuk menggambarkan akhlak yang mulia, naka sudah seharusnya guru memberikan contoh untuk berakhlak mulia terlebih dahulu.

4. Sehat jasmani, artinya kesehatan jasmani sangat membantu kelancaran guru dalam mengabdikan diri untuk mengajar, mendidik, memberikan bimbingan kepada muridnya.

3. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Chotimah (2014: 218-219) kinerja guru merupakan hasil dari aktifitas atau perilaku yang ditunjukkan oleh guru dalam bidang tugas dan tanggung jawabnya. Adapun tugas pokok guru adalah sebagai berikut:

- a. Membuat program rencana pembelajaran dan kegiatan pembelajaran semester
- b. Membuat satuan pelajaran
- c. Melaksanakan kegiatan pembelajaran
- d. Mengadakan penilaian semester
- e. Mengisi daftar hadir siswa
- f. Melaksanakan analisis hasil pembelajaran
- g. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
- h. Melaksanakan kegiatan membimbing
- i. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar masing-masing siswa
- j. Melaksanakan tugas tertentu dari sekolah.

Menurut keputusan bersama mendikbud dan kepala BAKN No. 0433/p/1993 No. 25 Tahun 1993, tentang jabatan fungsional guru dan angka kredit guru dalam Chotimah (2014: 220) menggariskan rincian kegiatan guru sebagai berikut:

- a. Proses pembelajaran, meliputi proses penyusunan program pembelajaran, melaksanakan evaluasi, menganalisis hasil evaluasi dan program perbaikan pengayaan.

- b. Proses, bimbingan, yang meliputi melaksanakan bimbingan konseling, melaksanakan evaluasi pelaksanaan BP serta tidak lanjut pelaksanaan bimbingan.

Menurut Muchtar Buchori dalam Chotimah (2014: 220) mengatakan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas yaitu:

- a. Jenis kewenangan yang jelas diberikan kepada guru
- b. Kualitas atasan yang mengontrol dan mengawasi guru
- c. Kebebasan yang diberikan kepada guru baik didalam kelas maupun di luar kelas
- d. Hubungan guru dengan murid
- e. Pengetahuan dan kepercayaan tentang diri sendiri.

Hal tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan guru ditentukan oleh dua faktor, yaitu: pertama dari luar, yakni adanya kualitas kepala sekolah dan kedua dari dalam, yakni adanya kepercayaan diri. Oleh karena itu agar kinerja guru dapat baik maka kepala sekolah harus mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan membimbing para guru sebagai stafnya. Sedangkan guru sendiri harus mau belajar lewat membaca maupun menuntut pendidikan yang lebih tinggi.

Di samping itu dalam memberikan wewenang atau tugas harus jelas dan sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Guru diberikan kewenangan dalam 1 hal, yaitu mengelola siswa demi peningkatan mutu pendidikan, sedangkan kepala sekolah sifatnya hanya memberikan bantuan yang berupa bimbingan. Kepala sekolah dalam meningkatkan mutu, hendaknya memandang guru sebagai orang yang mampu bekerja dengan baik, mempercayainya, membimbing dengan kritikan yang bersifat membangun dan juga memberikn bantuan baik masalah pribadi maupun masalah dinas (Chotimah, 2014: 220-230)

4. Kriteria kinerja guru

Dalam Undang Undang Guru dan Dosen No.14 tahun 2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kepribadian, pedagogik, profesional dan sosial. Sarimaya dalam Yamin dan Meisah (2010:8) menjelaskan keempat jenis kompetensi adalah sebagai berikut:

a. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah merupakan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa. Menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia

b. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan, dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

c. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan.

d. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektifitas dengan peserta didik, dan masyarakat sekitar.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Oleh sebab itu, untuk mencapai kinerja guru secara maksimal, kinerja seseorang tenaga pengajar baik kelayalannya maupun tanggung jawabnya juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu:

a. Pemberian gaji (kompensasi)

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaji. Setiap orang yang memperoleh gaji tinggi, hidupnya akan sejahtera. Orang akan bekerja dengan antusias jika pekerjaannya mampu mensejahterakan hidupnya, sebaliknya orang yang tidak sejahtera atau serba kekurangan akan bekerja tanpa gairah. Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja. Menurut Handoko (2008: 155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balasan untuk kerja mereka (dalam Barnawi & Muhammad Arifin, 2012: 44-45)

Untuk itu hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, sesuai dengan undang-undang perburuhan, atau sesuai dengan peraturan kerja lembaga masing-masing. Dengan adanya kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima sekolah sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepala sekolah (undang-undang guru dan dosen, Nomor 14 tahun 2005). Kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen, nomor 14 Tahun 2005 Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai berikut : 1). Ikatan kerja sama, 2). kepuasan kerja, 3). pengadaan efektif, 4). Motivasi, 5). stabilitas karyawan, 6). Disiplin, 7). pengaruh serikat buruh, 8). pengaruh serikat buruh dan 9). pengaruh pemerintah.

Istilah kompensasi yang diberikan kepada guru adalah *salary* (Gaji) bukan upah (*wages*). Hal tersebut dapat dimengerti karena guru adalah jabatan profesi. Persamaan gaji dan upah adalah sama-sama kompensasi yang diberikan kepada pelaku kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada kuatnya ikatan kerja, pelaku kerja, dan waktu penerimaannya (Barnawi & mohammad arifin, 2012: 46)

Dalam bahasa arab upah disebut dengan *Al-Ijarah*, yang berasal dari kata *Al-Ajru* yang berarti *Al-Iwadhu* (ganti). Dari sebab itu *Ats-Tsawab* (pahala) dinamai *Ajru* (upah). Menurut pengertian syara', *Al-Ijarah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian (upah) (Sabiq, 1998) Para Ulama fiqh juga mengemukakan tentang upah (Nuraini, 2018 : 41) adalah sebagai berikut:

1). Ulama hanafiah, *Ijarah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan.

- 2). Ulama asy-Syafiiyah, *Ijarah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu.
- 3). Ulama malikiyah dan hanabilah, *Ijarah* adalah pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja guru langkah yang perlu dilakukan adalah memberikan gaji yang layak sesuai dengan tingkat kinerja yang di harapkan. Selain itu, perlu juga diberikan kompensasi dalam bentuk lain untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

b. Perilaku pemimpin

Tugas kepala sekolah selaku menejer adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian penting dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pemimpin bagi pinpinan kepada guru maupun bagi guru itu sendiri. Pelaksanaan, pembinaan bimbingan dan motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah akan berdampak pada kinerja guru dalam kualitas pengajaran.

Kegiatan kepala sekolah dalam memotivasi guru akan berpengaruh secara psikologis terhadap kinerja guru dalam mengajar. Guru yang puas akan pemberian motivasi kepala sekolah, akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya membuat kinerja guru akan meningkat. Tetapi jika guru tidak puas dengan pemberian motivasi kepala sekolah, maka guru dalam bekerja kurang bergairah yang mengakibatkan kinerja guru menurun.

c. Adanya pelatihan

Upaya meningkatkan kualitas pendidikan membutuhkan waktu yang panjang, serangkaian proses yang teratur dan sistematis, karena terkait dengan berbagai aspek kehidupan bangsa. Kualitas pendidikan tersebut perlu disesuaikan dengan perkembangan zaman. Perkembangan zaman yang makin pesat membawa perubahan alam pikir manusia, termasuk didalamnya perubahan paradigma dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai suatu proses pembudayaan bangsa bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian serta wawasan yang sesuai dengan perkembangan IPTEK. Harapan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, pemerintah sudah berusaha dengan berbagai cara yaitu: 1) melalui pendidikan dasar sampai perguruan tinggi, 2) melalui program pendidikan latihan yang sistematis maupun informal di tempat kerja, dan 3) pengembangan diri sendiri, atas inisiatif sendiri berupaya memperoleh pengetahuan dan keterampilan (E. Mulyasa, 2012:30)

d. Adanya motivasi

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki usaha dengan cara yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Menurut Mulyasa “Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui beberapa hal yaitu pengembangan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan dan pengembangan pusat sumber belajar” (E. Mulyasa, 2013: 120)

Pengaturan lingkungan fisik perlu dilakukan untuk memotivasi guru. Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi guru agar dapat melaksanakan tugas secara optimal. Pengaturan lingkungan fisik antara lain meliputi ruang kerja yang kondusif, ruang belajar ruang perpustakaan, ruang laboratorium. Kemudian pengaturan suasana kerja seperti halnya iklim fisik, suasana kerja yang menyenangkan akan mempengaruhi kinerja guru. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan.

e. Kedisiplinan Guru

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua pertauran perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang dalam menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan sekolah baik yang tertulis maupun tidak. (Undang-Undang Guru dan Dosen, nomor 14 Tahun 2005).

Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan suatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan. Dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja

dengan sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi di antaranya dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 adalah sebagai berikut :

- 1). Tujuan dan kemampuan
- 2). Teladan pemimpin
- 3). Balas jasa (gaji dan kesejahteraan)
- 4). Keadilan
- 5). Waskat (pengawasan melekat)
- 6). Sanksi hukuman
- 7). Ketegasan
- 8). Hubungan kemanusiaan

f. Pengadaan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana sekolah sangat menunjang pekerjaan guru. Bisa membandingkan antara guru yang dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai dengan guru yang tidak dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai. Guru yang dilegkapi dengan sarana dan prasarana akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dari pada guru yang tidak dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai. Kualitas sarana prasarana hendaknya mengikuti perkembangan teknologi yang lebih mutakhir. Artinya sarana dan prasarana yang digunakan haruslah yang modren dan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. (barnawi & Muhammad arifin, 2012: 53-54).

6. Penilaian kinerja

Menurut Simamora dalam Chotimah (2014: 2014) penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Dalam penilaian kinerja tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang tugasnya semuanya layak untuk di nilai.

Tujuan penilaian kinerja oleh Chotimah (2014: 215) adalah sebagai berikut:

- a. Untuk meningkatkan kinerja
- b. Mengukur dan meningkatkan akuntabilitas terhadap pekerjaannya
- c. Meningkatkan dan menumbuhkan profesionalitas
- d. Meningkatkan kerja sama baik antara sejawat maupun pihak luar

Kriteria Kinerja dibagi menjadi beberapa kriteria di kemukakan oleh Chotimah (2014: 217) yaitu:

- a. Kinerja berdasarkan sifat dimana berfokus pada karakter kepribadian seseorang seperti halnya kepribadian loyalitas, kemampuan untuk berkomunikasi dengan yang lain dan juga keterampilan yang lain. Pada kriteria seperti ini memusatkan diri bagaimana seseorang bukan apa yang dicapai atau apa yang tidak tercapai dalam pekerjaannya.
- b. Kinerja yang mendasarkan pada perilaku, yang mana bagaimana berfokus bagaimana suatu tanggung jawab dikerjakan, bentuk seperti ini sangat berguna sekali pada saat ketika pekerjaan itu menghubungkan antar respon.

- c. Kinerja berdasar hasil yang telah dilaksanakan bukan bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan, model seperti ini mungkin tepat bagi lembaga atau perusahaan yang menerapkan ketidakpedulian bagaimana hasil itu didapatkan dan yang pasti seperti ini belum tentu cocok untuk tipe semua pekerjaan yang lain.

7. Kinerja dalam Pandangan Islam

Al-Qur'an meletakkan kualitas *mujahadah* dalam bekerja dalam konteks mamfaatnya, yaitu untuk kebaikan manusia sendiri dan agar nilai guna hasil kerjanya semakin bertambah. Mujahadah dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh ulama adalah *istifragh mafil wus'i* yakni mengarahkan setiap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Dapat juga diartikan sebagai mobilitas serta optimalisasi sumber daya sebab sesungguhnya Allah SWT telah menyediakan semua fasilitas segala sumber daya yang diperlukan melalui hukum *takdir*, yakni menundukkan seluruh isi langit dan bumi untuk manusia (Fahmi, 2014: 65).

Tinggal peran manusia sendiri untuk memobilisasi serta mendayagunakan segala sumber daya itu secara optimal dalam rangka melaksanakan apa yang Allah ridhai. *Bermujahadah* atau bekerja dengan semangat jihad (*ruhul jihad*) menjadi kewajiban setiap muslim dalam bertawakkal sebelum menyerah (*tafwidh*) hasil akhiratnya pada keputusan Allah sebagaimana firmanNya dalam Al-Qur'an At-Taubah:105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسَيْرِ اللَّهِ وَعَمَلِكُمْ وِرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُتَرْدُونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Departemen Agama RI, 165: 105).

Ekonomi Islam memerintah kita untuk bekerja keras, karena bekerja adalah sebagian dari ibadah. Bekerja dan berusaha untuk mewujudkan kehidupan yang baik, dan makmur di muka bumi ini. Karena budaya islam bertumpu pada akhlakul karimah, ummat islam akan menjadikan ahklak sebagai energi batin yang harus terus menyala dan mendorong setiap langkah kehidupannya di jalan yang lurus. Semangat dirinya adalah minallah fisabilillah, (dari Allah, di jalan Allah, dan untuk Allah).

Menurut Said (2008: 10) Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati kinerja akan nampak dalam sikap dan tingkah lakunya dan dilandasi pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa kinerja itu merupakan ibadah suatu panggilan dan perintah Allah yang memuliakan dirinya, memanusiakan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan (*khairu ummah*) diantaranya:

a. Menghargai waktu

Salah satu hakekat dari kinerja adalah cara seseorang dalam menghargai, memahami dan merasakan betapa berharganya waktu. Diasadar bahwa waktu adalah netral dan terus menyapa dari detik ke detik dan dia sadar bahwa sedetik yang lalu tidak akan pernah kembali kepadanya. Bagiannya waktu adalah aset ilahi yang sangat berharga, adalah ladang subur yang membutuhkan ilmu dan amal untuk diolah serta dipetik hasilnya pada waktu yang lain. Waktu dalah kekuatan, bagi mereka yang mengabaikan waktu berrati menjadi budak kelemahan, sebagaimana firman Allah QS: Al-Ashr :

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكْفُورٌ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ ﴿٣﴾ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ ﴿٤﴾

Artinya: demi masa, Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat

menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran. (Departemen Agama RI: 2008)

b. Bekerja dengan ikhlas

Salah satu yang dimiliki seseorang yang berbudaya kerja islam adalah nilai keikhlasan. Ikhlas merupakan bentuk dari cinta, betuk kasih sayang dan pelayan tanpa ikatan. Orang yang ikhlas memandang tugasnya sebagai pengabdian, sebuah keterampilan untuk menunaikan tugas-tugas sebagai salah satu bentuk amanah yang seharusnya demikian mereka lakukan, dan mereka yang bekerja secara ikhlas akan mengerjakan tugasnya secara profesional tanpa motivasi lain kecuali bahwa pekerjaan itu merupakan amanat yang harus ditunaikan sebaik-baiknya.

Dengan demikian ikhlas merupakan energi bathin yang akan membentengi diri dari segala bentuk kotor. Itulah sebabnya Allah berfirman dalam QS Al-Mudatsir ayat 5 :

وَالرُّجْزَ فَاهْجُرْ ﴿٥﴾

Artinya: “Dan perbuatan dosa tinggalkanlah” (Al-Mudatsir:5)

c. Jujur

Sebagaimana keikhlasan, kejujuran juga tidak datang dari luar, tapi bisikan kalbu yang terus-menerus membisikkan nilai moral luhur yang didorong gelora cinta yang mengilahi. Kejujuran bukan sebuah keterpaksaan melikan sebuah panggilan dari dalam. Perilaku jujur adalah perilaku yang di ikuti oleh tanggung jawab atas apa yang diperbuatnya tersebut atau integritas. Seseorang tidak cukup hanya memiliki keikhlasan dan kejujuran tetapi dibutuhkan pula nilai pendorong

lainnya yaitu integritas. Akibatnya mereka siap menanggung resiko dan seluruh akibatnya dia hadapi dengan gagah dan berani, kebanggaan dan penuh suka cita dan tidak pernah berpikir untuk melempar tanggungjawabnya kepada orang lain.

d. Istiqomah

Pribadi muslim yang profesional memiliki sifat yang konsisten yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka yang istiqomah mampu untuk mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif.

Menurut Hamid Mursi (2008: 33-35) dalam Al-Qur'an surah Yasiin Allah

SWT. berfirman:

وَأَيُّهُمْ أَلَّا رَضُ الْمَيِّتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ ﴿٣٣﴾ وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِّنْ نَّخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ ﴿٣٤﴾ لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ﴿٣٥﴾

Artinya: dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. Kami hidupan bumi itu dan Kami keluarkan dari padanya biji-bijian, Maka daripadanya mereka makan, dan Kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan Kami pancarkan padanya beberapa mata air, supaya mereka dapat Makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka Mengapakah mereka tidak bersyukur? (Q.S.Yasin: 33-35)

Rangkaian ayat itu menuntut manusia agar bersyukur kepada Allah SWT.

Dengan cara beriman kepada-Nya. Nikmat tersebut, yaitu: **pertama**, Allah SWT telah memberi kesempatan kepada manusia untuk bekerja secara produktif dan sukses dalam

hidupnya, dan kesempatan yang diberikan Allah ini bergantung pada pada pekerjaan yang dilakukan oleh manusia sendiri disamping menyadarkan diri kepada kehendak-Nya. **Kedua**, kehendak Allah menyediakan lingkungan agar manusia dapat hidup didalamnya.

Bertani yang dilakukan dengan tangan sendiri seperti dinyatakan dalam ayat: “dan dari apa yang di usahakan oleh tangan mereka” merupakan pilar utama produksi hasil-hasil pertanian. Menjadikan pekerjaan tangan sebagai pilar utama produksi pertanian bukan berarti seorang mukmin dibenarkan berlindung pada sikap fatalistik, yaitu sikap menunggu dan mengharapkan datangnya rezeki tanpa bekerja. Memang Islam mengajak manusia bertawakkal kepada Allah, tetapi ia tidak mengakui sikap fatalistik, apalagi mendorongnya Allah SWT berfirman:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ



Artinya: “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di seluruh penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” (Al-Mulk: 15)

Bertawakkal kepada Allah SWT berarti mendayagunakan seluruh potensi untuk memikirkan cara-cara yang benar dan tepat dalam melakukan pekerjaan. Proses kerja dimulai dengan bertawakkal kepada Allah dan bersandar kepada-Nya untuk memperoleh pertolongan . jadi, bertawakkal kepada Allah dan bersandar kepada-Nya dipadukan dengan tujuan, perencanaan, program dan pelaksanaan kerja. Ada tiga unsur penting untuk menciptakan kehidupan yang fositif dan produktif. Pertama

mendayagunakan potensi yang telah dianugerahkan Allah untuk bekerja, melaksanakan gagasan, dan memproduksi. Kedua bertawakkal kepada Allah, berlindung, dan meminta pertolongan kepada-Nya pada waktu melakukan pekerjaan. Ketiga, percaya kepada Allah bahwa ia mampu menolak bahaya, kesombongan, dan kediktatoran yang memasuki lapangan pekerjaan.

Pekerjaan manusia meliputi aspek rasio dan fisik. Jika manusia tidak bekerja maka berarti ia hidup tanpa memenuhi tugasnya. Rasio manusia harus digunakan untuk berpikir, inilah yang membedakannya dari hewan dan tumbuhan. Salah satu kemampuan berpikir adalah kapabilitas menalar dan meneliti, menyimpulkan secara deduktif dan dibebani tugas beribadah serta bertanggungjawab menentukan pilihan dan kehendak. Karena rasio pula Allah berkenan mengangkat manusia sebagai khalifah-Nya di muka bumi.

Al-Qur'an menjelaskan pentingnya berpikir dalam kehidupan . kitab suci ini menjunjung tinggi manusia yang berpikir dan sebaliknya, merendahkan orang yang tidak berpikir pada tingkatan di bawah hewan, firman Allah:

إِنَّ شَرَّ الدَّوَابِّ عِنْدَ اللَّهِ الصُّمُّ الْبُكْمُ الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya:“*Sesungguhnya binatang (mahluk) yang seburuk-buruknya disisi Allah ialah orang-orang yang pekak dan tuli yang tidak mengerti apapun.*”(Al-Anfal: 22)

8. Penilaian Kinerja Syariah

Menurut Abdurrahman (2008: 230) penilaian kinerja syariah pada prinsipnya adalah merencanakan, memantau serta mengevaluasi kompetensi syariah karyawan.

Kompetensi syariah perlu dievaluasi dan dikembangkan karena sejalan dengan tujuan perusahaan perusahaan, yaitu bisnis dan *mudharabah*.

Berdasarkan hadist nabi, seseorang dapat diminta menjadi imam shalat dengan beberapa alasan, yaitu hafalannya, bacaannya, dan lain-lain. Maka dapat diperkirakan bahwa seorang muslim yang memiliki bacaan/*makhraj* yang baik memiliki kepedulian dan tanggung jawab yang besar terhadap agamanya, sebagaimana hadist Nabi: "*bahwa nilai dirimu ditentukan dari nilai bacaanmu yang terakhir*" (Fahmi, 2008: 230).

B. Tinjauan Penelitian Relevan

Dewi Wahyuni (2013) program studi pendidikan Ekonomi Akutansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan meneliti tentang Analisis Kinerja Guru Pada SMP Negeri 25 Marpoyan Damai Pekanbaru. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kinerja guru pada SMP Negeri 25 marpoyan damai Pekanbaru adalah 2,9 dan termasuk pada kategori "Cukup Tinggi" dengan demikian dapat dikatakan bahwa rata-rata guru pada SMP Negeri 25 Marpoyan Damai Pekanbaru dalam merencanakan program pengajaran dengan tepat memiliki kemampuan yang cukup tinggi. Adapun perbedaannya adalah terletak pada lokasi penelitian yang berbeda, lokasi peneliti adalah pada guru-guru di Kecamatan Tampan yang di bawahi oleh lembaga MK2MDT Kecamatan Tampan Pekanbaru, sedangkan peneliti terdahulu meneliti pada SMP Negeri 25 Marpoyan Damai Pekanbaru.

Yati Purnama Sari (2015) Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau tentang "Analisis Efektifitas Kinerja Karyawan pada BMT usaha gabungan terpadu sidogiri cabang pekanbaru"

ditinjau menurut Ekonomi Islam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada BMT usaha gabungan terpadu sidogiricabang syariah Pekanbaru sudah cukup baik dengan memperhatikan kinerja karyawan pada BMT tersebut di antara lain dengan memberikan pelatihan, pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia. Adapun perbedaannya adalah terletak pada lokasi penelitian yang berbeda, lokasi peneliti adalah pada MK2MDT Kecamatan Tampan Pekanbaru, sedangkan peneliti terdahulu meneliti di BMT usaha gabungan terpadu sidogiri cabang pekanbaru.

Muhammad Arif (2018) Jurnal dengan judul “Analisis Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Oase” penelitian ini dilakukan di hotel Oase pekanbaru yang beralamat lengkap di jalan jenderal sudirman No. 255 EF (Simpang Jl. K.H. Wahid Hasyi) Pekanbaru. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada hotel oase pekanbaru. Berdasarkan hasil uji Regresilinier berganda diperoleh persamaan: $Y = 19.180 + 0.051X_1 + 0.161X_2$ kemudian dari hasil uji simultan (Uji F) diketahui bahwa variabel rekrutmen dan penempatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel oase pekanbaru.

Zulfadli Hamzah (2020) Jurnal dengan judul “Peningkatan Kepuasan dan Kinerja Karyawan Melalui manajemen Perencanaan Karir” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa proses perencanaan karir *Baitul Maal Waa Tamwil* (BMT) serta dampaknya terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan . penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara perencanaan karir terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh langsung antara perencanaan karir terhadap kepuasan kinerja

karyawan, pengaruh tidak langsung antara perencanaan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Zulfadli Hamzah (2020) jurnal dengan judul “*The Effect of Quality of Work Life Toward Job Performance and Work Satisfaction at Education Staff in Islamic University of Riau*” Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1). Quality of Work Life berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.220147 dan nilai t sebesar 4.91345 (t tabel 1,97202). Artinya tenaga kependidikan yang memiliki Kualitas Kehidupan Kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerjanya. 2). Quality of Work Life juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur 0,5787916 dan nilai t sebesar 12,802941 (t tabel 1,97202). Artinya tenaga kependidikan yang memiliki Quality of Work Life yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerjanya, dan 3). Quality of Work Life juga berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan mediasi kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.219740 dan t hitung. 6.582756 (t tabel 1,97202). Artinya tenaga kependidikan yang memiliki Quality of Work Life juga memiliki kepuasan kerja yang tinggi sebagai mediasi dan juga akan meningkatkan kinerjanya

Zulkifli (2020) jurnal dengan judul “Analisa Kompetensi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan” hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh langsung antara kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan BMT di Pekanbaru, terdapat pengaruh langsung antara kepuasan terhadap kinerja karyawan BMT di Pekanbaru, tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung antara kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan BMT di Pekanbaru.

Zulkifli Rusby (2020) Jurnal dengan judul “pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru sekolah kebangsaan kebun sireh pulau pinang” hasil penelitian ini menunjukkan pengembangan karir melalui kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, selain itu budaya organisasi melalui kepuasan kerja secara tidak langsung juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Dengan melihat hasil penelitian di atas, maka penulis mengangkat judul Analisis kinerja guru MDTA di Kecamatan Tampan Pekanbaru. Perbedaan peneliti terdahulu dengan penelitian tertulis adalah dari Dewi Wahyuni (2013) yaitu hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kinerja guru pada SMP Negeri 25 Marpoyan damai Pekanbaru adalah 2,9 dan termasuk pada kategori “Cukup Tinggi” dengan demikian dapat dikatakan bahwa rata-rata guru pada SMP Negeri 25 Marpoyan Damai Pekanbaru dalam merencanakan program pengajaran dengan tepat memiliki kemampuan yang cukup tinggi. Dari penelitian Yati Purnama Sari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kinerja Karyawan pada BMT gabungan terpadu sidogiri cabang pekanbaru tergolong baik, bisa dilihat dari program yang di buat perusahaan tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Sedangkan penelitian dari penulis yaitu bagaimana Kinerja Guru MDTA di Kecamatan Tampan Pekanbaru Setiap lembaga mempunyai karakteristik yang berbeda-beda dalam Menilai kinerja Guru Begitu juga dengan MDTA di Kecamatan Tampan Pekanbaru.

C. Konsep Operasional

Adapun konsep operasional dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1.: Konsep Operasional

| Variabel | Dimensi | Indikator | Pernyataan |
|---|---------------------------------------|-----------------------------------|------------|
| “Analisis kinerja guru MDTA di Kecamatan Tampan Pekanbaru” | Kriteria kinerja guru (Yamin, 2010:8) | 1. Kompetensi kepribadian | 1 |
| | | 2. Kompetensi pedagogik | 2 |
| | | 3. Kompetensi profesional | 3 |
| | | 4. Kompetensi sosial | 4 |
| Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru (Barnawi, 2012:44) | | 1. Pemberian kompensasi | 5 |
| | | 2. Perilaku pemimpin | 6 |
| | | 3. Adanya pelatihan | 7 |
| | | 4. Adanya motivasi | 8 |
| | | 5. Kedisiplinan guru | 9 |
| | | 6. Pengadaan sarana dan prasarana | 10 |
| Kinerja Pandangan Islam (Abdurrahman, 2014:65) (MuhammadSaid, 2008:10) (HamidMursi, 2008:33-35) | | 1. Kualitas Mujahadah | 11 |
| | | 2. Mobilitas | 12 |
| | | 3. Optimalisasi sumber daya | 13 |
| | | 4. Menghargai waktu | 14 |
| | | 5. Bekerja dengan ikhlas | 15 |
| | | 6. Jujur | 16 |
| | | 7. Disiplin | 17 |
| | | 8. Istiqomah | 18 |
| | | 9. Bersyukur | 19 |
| | | 10. Bertawakkal | 20 |

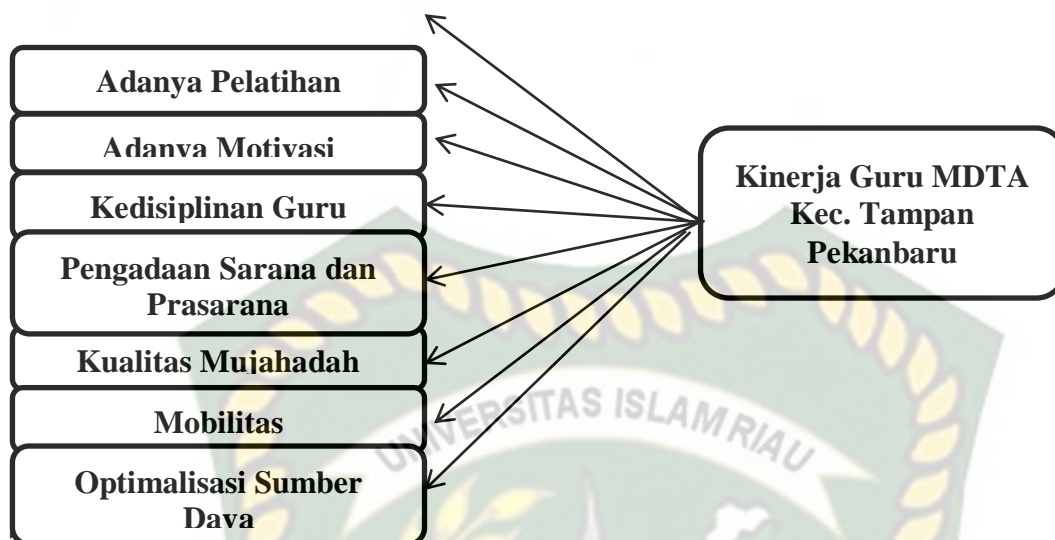
Sumber: *Data Olahan*, 2020.

D. Kerangka Konseptual

Berdasarkan variabel penelitian yang telah ditetapkan dapat digambarkan dalam kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1: Kerangka Konseptual





Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa kinerja guru MDTA di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru dapat dinilai dari pengaruh dan kriteria kinerja guru dengan langkah-langkah mendefinisikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya pengaruh pemberian kompensasi, perilaku pemimpin, adanya pelatihan, adanya motivasi, kedisiplinan guru dan pengadaan sarana dan prasarana. Ditambah dari kinerja dalam pandangan Islam dengan indikator kualitas mujahadah, mobilitas dan optimalisasi sumber daya manusia.

E. Hipotesis

Jenis penelitian ini adalah deskriptif yang menggunakan interpretasi dalam teknik menganalisis data. Dengan ketentuan interpretasi skor sebagai berikut (Riduwan, 2009: 41) :

| | |
|-----------------|---|
| Angka 0% - 20% | = Sangat Lemah atau sangat tidak setuju |
| Angka 20% - 40% | = Lemah atau tidak setuju |
| Angka 40% - 60% | = Cukup atau netral |
| Angka 60% - 80% | = Kuat atau setuju |

Angka 80% - 100% = Sangat Kuat atau sangat setuju

Dengan teknik analisis data yang menggunakan interpretasi, maka penulis menduga kinerja guru MDTA Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru berada pada interpretasi skor 60% - 80% dalam kategori “kuat atau setuju”. (hasil prariset)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field Research*) yaitu penelitian yang langsung dilakukan dilapangan atau pada responden (Misbahuddin dan Ikkal Hasan, 2013:4). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian (Anwar Sanusi, 2011:13)

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di delapan MDTA Kecamatan Tampan Pekanbaru. Sedangkan waktu penelitian ini dilakukan selama 4 (empat) bulan terhitung dari April 2020 sampai dengan Juli 2020 dengan perencanaan sebagai berikut:

Tabel 3.1: Jenis dan Jadwal Kegiatan Penelitian

| No. | Jenis Kegiatan | Tahun/ Bulan/ Minggu | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|------------------------------|----------------------|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|
| | | 2020 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | April | | | | Mei | | | | Juni | | | | Juli | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Persiapan Proposal | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 2. | Pengumpulan Data | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 3. | Pengolahan dan Analisis Data | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 4. | Penulisan Skripsi | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ |

Sumber: *Data Olahan, 2020*

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh komponen elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu (Sanusi, 2013:87)

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah guru yang ada di Kecamatan Tampan Pekanbaru sebanyak 194 guru.

2. Sampel

Dalam menentukan ukuran sampel penelitian, Slovin memasukkan unsur kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi. Karena banyaknya jumlah populasi secara keseluruhan dari MDTA di Kecamatan Tampan. (Sanusi, 2011: 87)

Dari jumlah diatas, maka penulis melakukan pengambilan sampel. Adapun jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin (Riduwan, 2009: 65)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{194}{1 + 194(0,1)^2}$$

$$n = \frac{194}{1 + 194(0,01)}$$

$$n = \frac{194}{2,94}$$

$$n = 65,98 \Rightarrow 66 \text{ guru MDTA}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = ukuran populasi

e = toleransi ketidaktelitian (dalam persen)

Jadi dalam penelitian ini ukuran sampelnya adalah sebanyak 66 guru MDTA. Dari jumlah sampel tersebut kemudian ditentukan jumlah masing-masing sampel menurut tingkat (strata) dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi dan berstrata secara proposional, dengan menggunakan rumus slovin (Riduwan, 2014: 28).

Adapun yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah MDTA Al-Jihad, MDTA Al-Muhajirin, MDTA Nurul Fajar, MDTA As-Salam, MDTA Fadhillah, MDTA Al-Arafah, MDTA Darul Ilmi dan MDTA Babussalam tahun 2019-2020 yang berjumlah 66 guru (Sumber: MK2MDTA Kecamatan Tampan Pekanbaru).

Berikut di bawah ini data jumlah guru disetiap MDTA kecamatan Tampan Pekanbaru.

Tabel 3.2: Distribusi Sampel

| No | Nama MDTA | Jumlah Guru |
|----|--------------|-----------------|
| 1 | Al-Jihad | 7 |
| 2 | Al-Muhajirin | 10 |
| 3 | Nurul Fajar | 7 |
| 4 | As-Salam | 6 |
| 5 | Fadhillah | 8 |
| 6 | Al-Arafah | 4 |
| 7 | Darul Ilmi | 8 |
| 8 | Babussalam | 16 |
| | Total | 66 orang |

Sumber: MK2MDT Kec.Tampan

D. Subjek dan Objek Penelitian

Adapun yang menjadi subjek penelitian ini adalah guru yang mengajar di MDTA Kecamatan Tampan Pekanbaru, sedangkan objeknya adalah kinerja guru MDTA di Kecamatan Tampan Pekanbaru.

E. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Menurut Ikbal Hasan (2013: 21-22) Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya.
- b. Data skunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu.

2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Riduwan (2014: 52-53) metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Angket adalah daftar pernyataan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon (*responden*) sesuai dengan permintaan pengguna. Teknik angket ini digunakan dengan cara menyebarkan daftar pernyataan kepada guru guna mempermudah di dalam pelaksanaan pengumpulan data. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala lima alternatif pilihan (Skala Likert). Setiap variabel diberikan skor penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.3: Skor Alternatif Pilihan Jawaban Angket

| No | Pilihan jawaban | Skor |
|----|--------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Netral(N) | 3 |

| | | |
|---|---------------------------|---|
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : Riduwan, (2014: 21)

- b. Dokumentasi adalah ditunjukkan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, filem dokumenter, data yang relevan penelitian (Riduwan, 2014:58).

F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu. Adapun tahap-tahap pengolahan data dilakukan sebagai berikut:

- a. Penyuntingan (*editing*), yaitu pengecekan atau pengoreksian data yang telah dikumpulkan karena kemungkinan data yang masuk (*raw data*) atau data yang terkumpul tidak logis dan meragukan.
- b. Pengkodean (*coding*) yaitu pemberian pembuatan kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam kategori yang sama.
- c. Pentabulasian (*tabulating*), yaitu membuat tabel-tabel yang berisikan data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan (Misbahuddin dan Iqbal Hasan, 2013: 27)

2. Teknik Analisis Data

Data yang diolah dari angket dalam bentuk tabel, kemudian di interpretasikan berdasarkan skor untuk mengetahui analisis kinerja guru MDTA di Kecamatan Tampan Pekanbaru dengan interpretasi sebagai berikut:

| | |
|------------------|----------------|
| Angka 0% - 20% | = Sangat Buruk |
| Angka 21% - 40% | = Buruk |
| Angka 41% - 60% | = Sedang |
| Angka 61% - 80% | = Baik |
| Angka 81% - 100% | = Sangat Baik |

Sedangkan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif untuk menghitung persentase. Pengolahan data menggunakan *SPSS for Windows versi 23,0*.

3. Uji Instrumen

Pada uji instrumen peneliti menggunakan angket, maka angket sebagai instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitas. Pada uji instrumen peneliti menggunakan *SPSS versi 23,0*.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya jika tingkat validitasnya rendah maka instrumen tersebut kurang valid. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur/diinginkan (Sanusi, 2016: 76).

Metode uji validitas dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item. Skor item adalah penjumlahan dari seluruh item, jika nilai korelasi r hitung lebih besar dari r tabel maka item kuesioner tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari pada r tabel atau nilai korelasi negatif maka item tidak valid (Priyatno, 2016: 53).

Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai validitas hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r tabel $\alpha = 0,05$

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen adalah sejauh mana satu pengukuran dapat dipercaya jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau dapat dipercaya. Reliabilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Secara implisit, reliabilitas ini mengandung objektivitas karena mengandung pengukuran tidak terpengaruh oleh siapa pengukurnya. (Sanusi, 2016: 80)

Kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai reliabilitas hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r tabel $\alpha = 0,05$

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini adalah uji (*One Sample Test*) menggunakan satu sample ini tergolong hipotesis deskriptif, dengan rumus (Riduwan, 2014 : 207) hipotesis deskriptif merupakan dugaan terhadap nilai suatu variabel dalam satu

sampel walaupun didalamnya bisa dapat beberapa kategori. Berikut ini adalah rata-rata nilai yang di hipotesiskan (u):

$$\text{Nilai ideal} = 20 \times 5 \times 66 = 6.600$$

$$\text{Rata-rata nilai ideal} = 6.600 : 66 = 100$$

$$\text{Jadi, 75\% dari rata-rata nilai skor ideal} = 0,75 \times 20 = 15 \text{ atau } u = 15$$

Dimana:

20 = jumlah item (butir pernyataan)

5 = skala (pilihan jawaban ideal)

66 = jumlah responden (guru MDTA Kecamatan Tampan)

Peneliti menduga bahwa kinerja guru MDTA Kecamatan Tampan paling rendah berada pada interpretasi skor 61% - 80% dari rata-rata ideal. Jika hasil penelitian ini menghasilkan $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$ maka dugaan peneliti di tolak atau salah, ini berarti juga kinerja guru MDTA Kecamatan Tampan paling tinggi pada interpretasi skor 61% - 80% dari nilai ideal. Dan sebaliknya jika penelitian nantinya menghasilkan $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$ maka dugaan peneliti diterima atau benar.

BAB IV

GAMBARAN UMUM & HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum MK2MDT

1. Sejarah Singkat MK2MDT

Musyawarah Kerja Kepala Madrasah Diniyah Taklimiyah (MK2MDT) adalah media musyawarah Kepala Madrasah Diniyah Taklimiyah yang dibentuk dari, oleh, dan untuk anggota dalam rangka meningkatkan mutu dan memperkuat kapasitas pengelolaan Madrasah Diniyah Taklimiyah. MK2MDT Kecamatan Tampan yang berdiri pada tahun 2014 dengan SK Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 2351 Tahun 2012 tentang Pedoman Kelompok Kerja Kepala Madrasah Diniyah Taklimiyah. Dengan nama Musyawarah Kelompok Kerja Diniyah Taklimiyah (MK2MDT) yang beralamat di jalan Subrantas kompleks pesantren Babussalam Kecamatan Tampan Pekanbaru. MK2MDT saat ini di kepalai oleh Bapak Sarbian S.Ag. yang menjabat sebagai ketua mulai dari tahun 2014 hingga saat ini.

Perubahan mendasar terjadi dalam sistem Pendidikan Nasional setelah dikeluarkannya Undang-Undang tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pendidikan keagamaan diakui sebagai bagian dari Sistem Pendidikan Nasional yang dapat diselenggarakan oleh pemerintah ataupun masyarakat. Pendidikan keagamaan termasuk di dalamnya Pesantren dan Madrasah Miniyah, telah turut serta mewarnai bangsa dengan pendidikan yang diselenggarakannya. Tidak dapat dipungkiri kehadiran pendidikan keagamaan yang bisa dibilang seumur dengan umur Islam di Indonesia telah melahirkan santrinya sebagai tokoh-tokoh bangsa.

Untuk mencapai pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan Madrasah Diniyah Taklimiyah yang baik, menarik, prediktif dan antisipatif tersebut diperlukan wawasan pengelolaannya, pengalaman kinerja dan kerja sama dari semua unsur. Oleh karena itu, diperlukan instansi yang bisa menaungi MDTA yaitu Musyawarah Kerja Kepala Sekolah Madrasah Diniyah Taklimiyah (MK2MDT) dan bekerja sama dengan Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

2. Visi dan Misi MK2MDT Kecamatan Tampan

Visi Musyawarah Kerja Kepala Madrasah Diniyah Taklimiyah (MK2MDT) adalah: *“Terwujudnya jaringan kerjasama yang kreatif, inovatif berwawasan keagamaan dan mandiri”*. Sedangkan misi Musyawarah Kerja Kepala Madrasah Diniyah Taklimiyah (MK2MDT) adalah:

- a. Menciptakan dan mengembangkan jaringan kerja sama antara kepala Madrasah Diniyah Taklimiyah.
- b. Membangun jaringan kemitraan dengan organisasi-organisasi profesi di bidang Pendidikan Diniyah, Kementerian Agama, Pemerintah Daerah, lembaga terkait, Organisasi Sosial Keagamaan, dunia usaha dan industri
- c. Memperluas wawasan kependidikan, keagamaan dan keilmuan Islam manajerial dalam pengelolaan Madrasah Diniyah Taklimiyah dan membuat terobosan dalam berbagai aspek.
- d. Meningkatkan kemampuan mutu Madrasah Diniyah.
- e. Mendorong karya-karya inovatif dan kreatif dalam menggali dan mengembangkan potensi sumber daya manusia.

3. Tujuan MK2MDT Kecamatan Tampan

Musyawarah Kerja Kepala Madrasah Diniyah Taklimiyah (MK2MDT) bertujuan untuk:

- a. Mempererat kerjasama dan rasa kekeluargaan antar kepala Madrasah Diniyah Taklimiyah dalam menghadapi kendala dan tantangan Madrasah Diniyah Taklimiyah.
- b. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada lembaga keagamaan Islam
- c. Membangun kemitraan dengan organisasi sejenis, Kementerian Agama dalam sosialisasi dan pelaksanaannya.
- d. Memperkuat dukungan dari pemerintah dan lembaga terkait untuk kelancaran penyelenggaraan Madrasah Diniyah Taklimiyah.
- e. Mengembangkan kemitraan dengan dunia usaha terutama melalui program pemberdayaan masyarakat (*corporate sosial responsibility/CSR*).
- f. Memperluas pengetahuan dan keterampilan anggota dalam berbagai kompetensi khususnya kompetensi manajerial, akademik dan sosial.
- g. Berbagi pengalaman antar anggota dan saling tukar informasi untuk memajukan pengelolaan Madrasah Diniyah Taklimiyah.
- h. Membuat terobosan dalam berbagai aspek untuk mengembangkan sistem pendidikan dan pengelolaan Madrasah Diniyah Taklimiyah.
- i. Meningkatkan jiwa kewirausahaan dan kemandirian kepada Madrasah Diniyah Taklimiyah.

4. Kegiatan dan Program kerja MK2MDT Kecamatan Tampan

Kegiatan MK2MDT setidaknya meliputi:

- a. Kegiatan rutin, yaitu kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus secara rutin dalam waktu tertentu, misalnya tahunan, semesteran, bulanan, atau waktu lain yang disepakati. Kegiatan ini bisa berupa:

1. Pertemuan secara rutin dalam bentuk:

- 1). Diskusi sharing dan tukar pengalaman terkait pengelolaan penyelenggaraan Madrasah Diniyah Taklimiyah.
- 2). Studi kasus terhadap permasalahan pengelolaan penyelenggaraan Madrasah Diniyah Taklimiyah dan mencari upaya penyelesaian dengan kajian manajemen. studi kasus seperti ini hasilnya dapat ditransformasikan kepada kasus di lembaga lain yang serupa.
- 3). Pengkajian ilmu keagamaan Islam
- 4). Kegiatan lain yang relevan

2. Pertemuan Berkala:

- 1). Penyusunan program tahunan
- 2). Evaluasi program semesteran
- 3). Evaluasi program tahunan
- 4). Laporan pertanggungjawaban pengurus
- 5). Pemilihan pengurus baru
- 6). Kegiatan lain yang relevan

b. Kegiatan insidental yaitu kegiatan yang waktu pelaksanaannya belum bisa dipastikan namun menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang tepatserta kebutuhan saat itu kegiatan ini bisa berupa:

1. Kunjungan silaturahmi dan studibanding ke Madrasah Diniyah Taklimiyah anggota.
 2. Sosialisasi kebijakan pendidikan keagamaan.
 3. Pendidikan dan pelatihan pembelajaran dan manajemen Madrasah Diniyah Taklimiyah.
 4. Workshop peningkatan mutu proses pembelajaran bagi para pendidik.
 5. Pertukaran sumber daya untuk penyebaran inovasi.
 6. Kegiatan yang relevan.
5. Kegiatan pengembangan, yaitu kegiatan yang berbasis pada penelitian dan pengembangan untuk menemukan masalah dan solusi pemecahannya. Kegiatan ini dapat berupa:
- a. Penelitian tindakan Madrasah Diniyah Taklimiyah anggota.
 - b. Penelitian tindakan kelas.
 - c. Penulisan karya ilmiah.
 - d. Penerbitan media informasi MK2MDT.
 - e. Pendidikan dan penelitian.
 - f. Kegiatan lain yang relevan.

Adapun program kerja MK2MDT adalah sebagai berikut:

- a. Program kerja MK2MDT disusun sekurang-kurangnya sekali dalam satu kali periode kepengurusan dan dapat diperbaiki sesuai kebutuhan.

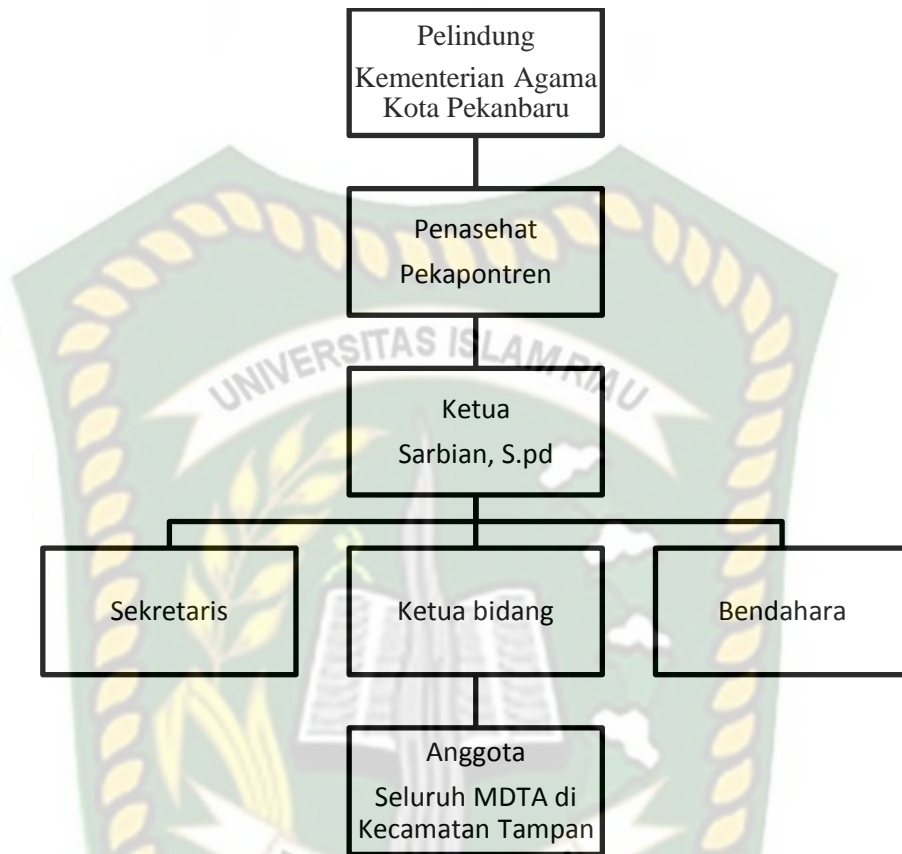
- b. Penyusunan perogram kerja memperlihatkan prinsip-prinsip organisasi, kebutuhan anggota kehususan daerah, dan karakter pendidikan keagamaan.
- c. Rancangan program kerja dibahas dalam rapat pengurus.
- d. Program kerja difokuskan secara bertahap kepada pencapaian visi melalui misi dan mengacu pada tujuan yang diharapkan. Tujuan tersebut dijabarkan menjadi target-target terukur dan disosialisasikan kepada anggota. Selanjutnya target-target tersebut dicapai melalui kegiatan-kegiatan baik secara rutin maupun insidental.

6. Stuktur Organisasi MK2MDT Kecamatan Tampan

Stuktur organisasi setidaknya terdiri dari:

- a. Pelindung yaitu kepala Kementerian Agama Kab./Kota Pekanbaru
- b. Penasehat yaitu kepala Seksi Pekapontren atau Satuan Kerja Setingkat/Sejenis Kantor Kementerian Kab./Kota.
- c. Ketua
- d. Wakil ketua
- e. Sekretaris
- f. Bendahara
- g. Ketua bidang
- h. Anggota

Gambar 4.1: Struktur Organisasi



B. Deskripsi Data

1. Identitas Responden

Identitas responden dalam kegiatan penelitian merupakan suatu yang sangat penting untuk mengetahui jenis kelamin, umur, pendidikan, jabatan, lama mengajar dan penghasilan setiap individu yang dijadikan sampel. Identitas responden nantinya yang akan menjadi pedoman dalam pengambilan kesimpulan hasil penelitian. Berdasarkan apa yang ada diangket dan dapat diidentifikasi karakteristik yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan, jabatan, lama mengajar dan penghasilan. Karakteristik identitas responden Guru MDTA di Kecamatan Tampan dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Jenis kelamin

Tabel 4.1 : Jenis Kelamin Responden Guru MDTA Kecamatan Tampan Pekanbaru

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Pria | 28 | 42 |
| Wanita | 38 | 58 |
| Jumlah | 66 | 100 |

Sumber: Data Olahan, 2020.

Dari tabel diketahui bahwa guru yang berjenis kelamin wanita lebih banyak dibandingkan Pria di MDTA Kecamatan Tampan Pekanbaru yaitu berjumlah 38 orang atau sebesar 58%.

b. Umur

Tabel 4.2 :Umur Responden Guru MDTA Kecamatan Tampan Pekanbaru

| Tingkat Umur | Jumlah (Orang) | Persentase(%) |
|---------------|----------------|---------------|
| 17-29 | 16 | 24 |
| 30-39 | 27 | 41 |
| 40-49 | 17 | 26 |
| 50> | 6 | 9 |
| Jumlah | 66 | 100 |

Sumber: Data Olahan, 2020.

Dari jawaban di atas dapat dilihat usia Guru MDTA Kecamatan Tampan Pekanbaru lebih banyak Berumur 30-39 yaitu berjumlah 27 orang atau 41%.

c. Pendidikan

Tabel 4.3 : Jenis Pendidikan Responden Guru MDTA Kecamatan Tampan Pekanbaru

| Tingkat Pendidikan | Jumlah Orang | Persentase (%) |
|-----------------------|--------------|----------------|
| SMA/Sederajat | 14 | 21 |
| Akademi/Diploma | 4 | 6 |
| Sarjana (S1) | 45 | 68 |
| Pasca Sarjana (S2/S3) | 3 | 5 |
| Jumlah | 66 | 100 |

Sumber: Data Olahan, 2020.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan Guru MDTA Kecamatan Tampan Pekanbaru sebagian besar berpendidikan strata satu (S1) yaitu berjumlah 45 orang atau sebesar 68%.

d. Jabatan

Tabel 4.4 : Jenis Jabatan Responden Guru MDTA Kecamatan Tampan Pekanbaru

| Tingkat Jabatan | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|-----------------|----------------|----------------|
| Kepala sekolah | 8 | 12 |
| Guru PNS | 6 | 9 |
| Guru Honorer | 39 | 59 |
| Guru Tambahan | 13 | 20 |
| Jumlah | 66 | 100 |

Sumber: Data Olahan, 2020.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat jabatan Guru MDTA Kecamatan Tampan Pekanbaru lebih banyak Guru honorer yaitu berjumlah 39 orang atau sebesar 59 %.

e. Lama mengajar

Tabel 4.5 : lama mengajar Responden Guru MDTA Kecamatan Tampan Pekanbaru

| Lama Mengajar (tahun) | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|-----------------------|----------------|----------------|
| 0 – 3 | 17 | 25 |
| 3 – 5 | 21 | 31 |
| 5 – 10 | 24 | 36 |
| 10 > | 4 | 6 |
| Jumlah | 66 | 100 |

Sumber: Data Olahan, 2020.

Dari tabel diatas dapat di ketahui bahwa lama mengajar Guru MDTA Kecamatan Tampan Pekanbaru adalah lebih banyak 5 – 10 tahun yaitu berjumlah 24 orang atau sebesar 36%.

f. Penghasilan

Tabel 4.6 : Penghasilan Responden Guru MDTA Kecamatan Tampan Pekanbaru

| Tingkat penghasilan | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| <Rp 150.000 | 14 | 21 |
| Rp. 150.000-300.000 | 18 | 27 |
| Rp. 300.000-500.000 | 24 | 36 |
| Rp. 500.000> | 10 | 15 |
| Jumlah | 66 | 100 |

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel diatas dapat di ketahui bahwa Penghasilan Responden Guru MDTA Kecamatan Tampan Pekanbaru adalah lebih banyak Rp. 300.000-500.000 yaitu berjumlah 24 orang atau sebesar 36%.

C. Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Jenis penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek penelitian (Sanusi, 2014: 13)

Penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif, data yang berwujud angka-angka hasil perhitungan atau persentase di proses dengan cara dijumlahkan, dibandingkan dengan jumlah yang telah di proses persentasenya, setelah data tersebut dihitung lalu ditafsirkan dengan bentuk kalimat yang menunjukkan secara kuantitatif dengan kriteria sebagai berikut: 1) sangat setuju jika nilai berkisar 81%-100%, 2) setuju jika nilai

berkisar 61%-80%, 3) Netral jika nilai berkisar 41%-60%, tidak setuju jika nilai berkisar 21%-40% dan 5) sangat tidak setuju jika nilai berkisar 0%-20%.

Berikut hasil rekapitulasi dari 20 butir pertanyaan melalui angket kepada responden yang telah dipermasalahkan dalam penelitian ini:

Tabel 4.7 : Rekapitulasi hasil angket tentang Analisis Kinerja Guru MDTA Kecamatan Tampan Pekanbaru.

| NO | SS | | S | | N | | TS | | STS | | Jumlah | |
|-----|-----|----|-----|----|-----|----|----|---|-----|---|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 18 | 27 | 28 | 42 | 15 | 22 | 5 | 7 | - | - | 66 | 100 |
| 2 | 19 | 28 | 30 | 45 | 13 | 19 | 4 | 6 | - | - | 66 | 100 |
| 3 | 23 | 34 | 26 | 39 | 12 | 18 | 5 | 7 | - | - | 66 | 100 |
| 4 | 13 | 19 | 27 | 40 | 20 | 30 | 5 | 7 | - | - | 66 | 100 |
| 5 | 22 | 33 | 27 | 40 | 12 | 18 | 5 | 7 | - | - | 66 | 100 |
| 6 | 20 | 30 | 33 | 50 | 9 | 13 | 4 | 6 | - | - | 66 | 100 |
| 7 | 18 | 27 | 30 | 45 | 13 | 19 | 5 | 7 | - | - | 66 | 100 |
| 8 | 9 | 13 | 29 | 43 | 23 | 34 | 5 | 7 | - | - | 66 | 100 |
| 9 | 20 | 30 | 28 | 42 | 13 | 19 | 5 | 7 | - | - | 66 | 100 |
| 10 | 25 | 37 | 26 | 39 | 12 | 18 | 3 | 4 | - | - | 66 | 100 |
| 11 | 9 | 13 | 29 | 43 | 23 | 34 | 5 | 7 | - | - | 66 | 100 |
| 12 | 23 | 34 | 27 | 40 | 13 | 19 | 3 | 4 | - | - | 66 | 100 |
| 13 | 12 | 18 | 29 | 43 | 20 | 30 | 5 | 7 | - | - | 66 | 100 |
| 14 | 20 | 30 | 27 | 40 | 13 | 19 | 4 | 6 | - | - | 66 | 100 |
| 15 | 20 | 30 | 27 | 40 | 15 | 22 | 3 | 5 | - | - | 66 | 100 |
| 16 | 21 | 31 | 27 | 40 | 16 | 23 | 1 | 2 | - | - | 66 | 100 |
| 17 | 22 | 33 | 27 | 40 | 14 | 21 | 3 | 5 | - | - | 66 | 100 |
| 18 | 22 | 33 | 27 | 40 | 14 | 21 | 3 | 5 | - | - | 66 | 100 |
| 19 | 17 | 25 | 32 | 48 | 13 | 20 | 2 | 4 | - | - | 66 | 100 |
| 20 | 20 | 30 | 29 | 43 | 15 | 22 | 1 | 2 | - | - | 66 | 100 |
| Jlh | 373 | - | 565 | - | 298 | - | 76 | - | - | - | | |

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari hasil rekapitulasi hasil angket ini diberikan bobot pada setiap item pernyataan yaitu:

Sangat Setuju diberi bobot : 5

Setuju diberi bobot : 4

Netral diberi bobot : 3

Tidak setuju diberi bobot : 2

Sangat Tidak Setuju diberibobot : 1

Dari rekapitulasi di atas menghasilkan nilai sebagai berikut:

A = (Nilai bobot x jumlah populasi yang menjawab sangat setuju)

B = (Nilai bobot x jumlah populasi yang menjawab setuju)

C = (Nilai bobot x jumlah populasi yang menjawab Netral)

D = (Nilai bobot x jumlah populasi yang menjawab Tidak Setuju)

E = (Nilai bobot x jumlah populasi yang menjawab Sangat Tidak Setuju)

$$A = 5 \times 373 = 1865$$

$$B = 4 \times 565 = 2260$$

$$C = 3 \times 298 = 894$$

$$D = 2 \times 76 = 152$$

$$E = \frac{1 \times 0}{1312} = \frac{0}{5171}$$

$$F = 5171$$

$$N = 1312 \times 5 = 6560$$

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

$$P = \frac{5171}{6560} \times 100\% = 78,80$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa $P = 78,80\%$ yang berarti kinerja Guru MDTA di Kecamatan Tampan Pekanbaru adalah kategori baik karena akumulasi jawaban responden berada pada presentase 61% - 80% dikatakan baik.

D. Pembahasan

Kinerja sangat penting dibahas untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru MDTA di Kecamatan Tampan Pekanbaru, untuk itu di bawah ini di sajikan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru MDTA yaitu sebagai berikut:

a. Pemberian gaji (kompensasi)

Setiap orang yang memperoleh gaji tinggi, hidupnya akan sejahtera. Orang akan bekerja dengan antusias jika pekerjaannya mampu mensejahterakan hidupnya, sebaliknya orang yang tidak sejahtera atau serba kekurangan akan bekerja tanpa gairah. Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja. Istilah kompensasi yang diberikan kepada guru adalah salary (Gaji) bukan upah (wages). Hal tersebut dapat dimengerti karena guru adalah jabatan profesi. Persamaan gaji dan upah adalah sama-sama kompensasi yang diberikan kepada pelaku kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada kuatnya ikatan kerja, pelaku kerja, dan waktu penerimaannya.

Di MDTA pemberian gaji (kompensasi) diberikan sekali dalam sebulan, gaji diberikan oleh Yayasan, sedangkan kompensasi insentif diberikan oleh Pemerintah kota Pekanbaru sekali dalam tiga bulan. Tentunya pemberian gaji ini akan sangat berpengaruh kepada kinerja guru MDTA karena dengan memberikan gaji yang layak kepada guru akan membantu guru untuk meringankan beban kehidupannya sehari-hari. Gaji yang diterima guru bervariasi mulai dari Rp.150.000 sampai Rp. 800.000 tergantung ketetapan Yayasan dan jam mengajar dari seorang guru, biasanya seorang guru akan mendapatkan gaji Rp. 800.000 apabila mengajar dalam dua shif yaitu pagi

dan sore waktu pagi mulai dari jam 07.30 - 10.00 dan sore mulai dari jam 14.30 – 16.30 sedangkan guru yang mengajar hanya dalam satu shif relatif hanya mendapat gaji antara Rp. 300.000 – 500.000. Sedangkan kompensasi insentif diberikan oleh pemerintah kota Pekanbaru melalui Kementerian Agama kota Pekanbaru sekali dalam 3 bulan sebesar Rp.600.000 perbulan, akan tetapi pemberian insentif ini memang sering kali telat diberikan, malah terkadang tidak diberikan sama sekali oleh pemerintah kota Pekanbaru. Pada hasil kuesioner angket pemberian gaji dapat dilihat dari tanggapan responden dalam tabel berikut:

Tabel 4.8: Tanggapan Responden tentang menerima gaji kompensasi setiap bulan dari MDTA

| No | Klasifikasi jawaban | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|----|---------------------------|----------------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 22 | 33 |
| 2 | Setuju (S) | 27 | 40 |
| 3 | Netral (N) | 12 | 18 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 5 | 9 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | - | - |
| | Jumlah | 66 | 100 |

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari jawaban di atas dapat dilihat bahwa guru MDTA lebih dominan menjawab setuju tentang pernyataan menerima gaji kompensasi setiap bulan dari MDTA yaitu berjumlah 27 orang atau sebesar 40%. Pada penelitian terdahulu tentang pemberian gaji (kompensasi) Dewi Wahyuni (2013) program studi pendidikan ekonomi akutansi Fakultas keguruan dan ilmu pendidikan tentang “Analisis Kinerja guru pada SMP Negeri 25 Marpoyan Damai Pekanbaru” pada dimensi pemberian gaji (kompensasi) responden dominan menjawab setuju yaitu 20 orang atau 40% dari 49 orang responden.

b. Perilaku pemimpin

Tugas kepala sekolah selaku menejer adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Kegiatan kepala sekolah dalam memotivasi guru akan berpengaruh secara psikologis terhadap kinerja guru dalam mengajar. Guru yang puas akan pemberian motivasi kepala sekolah, akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya membuat kinerja guru akan meningkat. Tetapi jika guru tidak puas dengan pemberian motivasi kepala sekolah, maka guru dalam bekerja kurang bergairah yang mengakibatkan kinerja guru menurun.

Perilaku pemimpin atau kepala sekolah terhadap guru MDTA salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru MDTA karena dengan perilaku kepala sekolah yang baik akan membuat guru menjadi nyaman dan bisa fokus memberikan pelajaran yang baik kepada murid. Biasanya seorang kepala sekolah akan memberikan semangat dan motivasi terhadap guru-guru, karena guru MDTA masih sangat memegang rasa kekeluargaan yang tinggi sehingga sangat mudah bagi kepala sekolah untuk memotivasi guru-guru. Peran kepala sekolah memang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru perilaku pemimpin yang baik dan pandai dalam pendekatan kepada guru juga akan sangat menentukan seorang guru bisa meningkatkan kinerjanya.

Pada hasil kuesioner angket perilaku pemimpin atau kepala sekolah dapat dilihat dari tanggapan responden dalam tabel berikut:

Tabel 4.9: Tanggapan responden tentang senang dengan perilaku pemimpin/kepala sekolah yang baik di MDTA

| No | Klasifikasi jawaban | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|----|---------------------|----------------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 20 | 30 |

| | | | |
|---|---------------------------|-----------|------------|
| 2 | Setuju (S) | 33 | 50 |
| 3 | Netral (N) | 9 | 14 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 4 | 6 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | - | - |
| | Jumlah | 66 | 100 |

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari jawaban di atas dapat dilihat bahwa guru MDTA lebih dominan menjawab setuju tentang Saya senang dengan perilaku pemimpin/kepala sekolah yang baik di MDTA yaitu berjumlah 33 orang atau sebesar 50%. Pada penelitian terdahulu tentang perilaku pemimpin atau kepala sekolah, Masrikah (2018) Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau tentang “Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap Profesionalisme guru guru di MTsN 3 Pekanbaru berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme Guru, berdasarkan tabel ANOVA yang menunjukkan nilai probabilitas *Sig* sebesar 0,001 karena nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap Profesionalisme guru MTsN 3 Pekanbaru.

c. Adanya pelatihan

Upaya meningkatkan kualitas pendidikan membutuhkan waktu yang panjang, serangkaian proses yang teratur dan sistematis, karena terkait dengan berbagai aspek kehidupan bangsa. Kualitas pendidikan tersebut perlu disesuaikan dengan perkembangan zaman. Perkembangan zaman yang makin pesat membawa perubahan alam pikir manusia, termasuk didalamnya perubahan paradigma dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Pelatihan terhadap guru akan berpengaruh terhadap kinerja seorang guru karena dengan adanya pelatihan baik pelatihan mengajar atau pelatihan administrasi sekolah akan memberikan pengalaman baru kepada guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Pelatihan guru di MDTA di kecamatan tampan dilakukan di kementerian agama kota pekanbaru, pelatihan biasanya dilakukan mengenai bagaimana sistem administrasi sekolah yang baik, kemudian pelatihan keterampilan guru dalam mengajar dan berbicara di depan para siswa, kemudian ada juga pelatihan usaha yang dilakukan MK2MDT Kecamatan Tampan Pada hasil kuesioner angket adanya pelatihan dapat dilihat dari tanggapan responden dalam tabel berikut:

Tabel 4.10 : Tanggapan Responden tentang Saya sering mendapatkan pelatihan mengajar di MK2MDT Kecamatan Tampan

| No | Klasifikasi jawaban | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|----|---------------------------|----------------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 18 | 27 |
| 2 | Setuju (S) | 30 | 45 |
| 3 | Netral (N) | 13 | 19 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 5 | 9 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | - | - |
| | Jumlah | 66 | 100 |

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari jawaban di atas dapat dilihat bahwa guru MDTA lebih dominan menjawab setuju tentang Saya sering mendapatkan pelatihan mengajar di MK2MDT Kecamatan Tampan yaitu berjumlah 30 orang atau sebesar 45%. Penelitian terdahulu tentang adanya pelatihan, Mutia Sari (2011) Program Studi pendidikan ekonomi akutansi Fakultas keguruan dan ilmu pendidikan Universitas Islam Riau tentang “Analisis Kinerja guru pegawai Negeri Sipil di SMA Negeri 11 Pekanbaru” pada

dimensi pelatihan responden dominan menjawab setuju yaitu 17 orang atau 43% dari 39 orang responden.

d. Adanya motivasi

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki usaha dengan cara yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Menurut Mulyasa “Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui beberapa hal yaitu pengembangan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan dan pengembangan pusat sumber belajar”. Adanya motivasi yang di dapatkan oleh guru akan berpengaruh kepada kinerja karena dengan motivasi yang didapatkan akan lebih memotivasi seorang guru untuk lebih giat dalam mengajar. Di MDTA motivasi yang biasanya di dapatkan oleh seorang guru adalah dari kepala sekolah dimana seorang kepala sekolah akan memberi motivasi kepada guru-guru yang sedang mengajar, motivasi juga bisa berbentuk dengan penghargaan kepada guru yang memiliki loyalitas tinggi terhadap MDTA.

Pada hasil kuesioner angket adanya motivasi dapat dilihat dari tanggapan responden dalam tabel berikut:

Tabel 4.11 : Tanggapan Responden tentang Saya sering mendapatkan motivasi dari kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja saya

| No | Klasifikasi jawaban | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|----|---------------------------|----------------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 9 | 14 |
| 2 | Setuju (S) | 29 | 43 |
| 3 | Netral (N) | 23 | 34 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 5 | 9 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | - | - |
| | Jumlah | 66 | 100 |

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari jawaban di atas dapat dilihat bahwa guru MDTA lebih dominan menjawab setuju tentang Saya sering mendapatkan motivasi dari kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja saya yaitu berjumlah 29 orang atau sebesar 43%. Penelitian terdahulu tentang motivasi, Hafid Yazid Siregar (2019) Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau tentang “pengaruh motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTsN 3 kota Pekanbaru” berdasarkan tabel ANOVA yang menunjukkan nilai probabilitas *Sig* sebesar 0,001 karena nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh kepala madrasah terhadap kinerja guru MTsN 3 Pekanbaru.

e. Kedisiplinan guru

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua pertauran perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang dalam menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan sekolah baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan guru juga salah satu yang berpengaruh kepada kinerja karena seorang guru yang disiplin dalam menjalankan tugasnya akan menjaga dengan baik jam mengajar yang harus ia lakukan dan memberika kinerjanya sesuai dengan ketetapan yang dibuat di MDTA.

Pada hasil kuesioner angket kedisiplinan guru dapat dilihat dari tanggapan responden dalam tabel berikut:

Tabel 4.12 : Tanggapan Responden tentang Saya selalu berusaha disiplin dalam mengajar di MDTA

| No | Klasifikasi jawaban | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|----|---------------------------|----------------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 20 | 30 |
| 2 | Setuju (S) | 28 | 42 |
| 3 | Netral (N) | 13 | 19 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 5 | 9 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | - | - |
| | Jumlah | 66 | 100 |

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari jawaban di atas dapat dilihat bahwa guru MDTA lebih dominan menjawab setuju tentang Saya selalu berusaha disiplin dalam mengajar di MDTA yaitu berjumlah 28 orang atau sebesar 42%. Penelitian terdahulu tentang kedisiplinan Tristin Amanda (2017) Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau tentang “pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian kantor cabang syariah pekanbaru berdasarkan hasil penelitian dari hasil uji parsial diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT pegadaian cabang syariah Pekanbaru.

f. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana sekolah sangat menunjang pekerjaan guru. Bisa membandingkan antara guru yang dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai dengan guru yang tidak dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai. Guru yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dari pada guru yang tidak dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai. Kualitas sarana prasarana hendaknya mengikuti perkembangan teknologi yang lebih mutakhir. Artinya sarana dan prasarana yang digunakan haruslah yang modern dan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.

Sarana dan prasarana salah satu yang sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang guru, karena dengan sarana dan prasarana yang baik akan membuat proses belajar mengajar menjadi nyaman dan tepat sasaran, sarana prasarana juga harus memperhatikan kebutuhan siswa karena sarana dan prasarana yang tepat sasaran akan menghasilkan kinerja yang baik dari seorang guru dalam mengajar. Di MDTA sarana dan prasarana di sebagian MDTA sudah cukup baik dengan ruangan kelas yang cukup, bangku meja, papan tulis dan sebagainya, akan tetapi sebagian MDTA masih perlu ruangan belajar yang layak untuk belajar dengan nyaman, tentu ini menjadi catatan kepada yayasan untuk menyediakan ruangan yang layak untuk proses belajar mengajar.

Pada hasil kuesioner angket sarana dan prasarana dapat dilihat dari tanggapan responden dalam tabel berikut:

Tabel 4.13 : Tanggapan Responden tentang Sarana dan prasarana cukup mendukung dalam proses belajar mengajar

| No | Klasifikasi jawaban | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|----|---------------------------|----------------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 25 | 37 |
| 2 | Setuju (S) | 26 | 39 |
| 3 | Netral (N) | 12 | 18 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 3 | 6 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | - | - |
| | Jumlah | 66 | 100 |

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari jawaban di atas dapat dilihat bahwa guru MDTA lebih dominan menjawab setuju tentang Sarana dan prasarana cukup mendukung dalam proses belajar mengajar yaitu berjumlah 26 orang atau sebesar 39%. Penelitian terdahulu tentang sarana dan prasarana Nurpidayanti (2011) program studi pendidikan ekonomi

akutansi Fakultas keguruan dan ilmu pendidikan tentang “Analisis Kinerja guru pada SMP Negeri 5 Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi” pada dimensi sarana dan prasarana responden dominan menjawab setuju yaitu 23 orang atau 42% dari 54 orang responden.

g. Kualitas Mujahadah

Al-Qur’an meletakkan kualitas *mujahadah* dalam bekerja dalam konteks mamfaatnya, yaitu untuk kebaikan manusia sendiri dan agar nilai guna hasil kerjanya semakin bertambah. Mujahadah dalam maknanya yang luas seperti yang didefenisikan oleh ulama adalah *istifragh mafil wus’i* yakni mengarahkan setiap daya dan kemampuan yang ada dalam merelealisasikan setiap pekerjaan yang baik.

Kualitas mujahadah berpengaruh kepada kinerja karena dengan kualitas mujahadah seorang guru akan mengerahkan kemampuan untuk meningkatkan kinerja di jalan allah, kualitas mujahadah juga bisa di artikan dengan mengajar tanpa pamrih atau mengharap pujian dari orang lain. Di MDTA mengajar dengan kualitas mujahadah ini belum bisa sepenuhnya di jalankan oleh guru karena tergantung kepada keimanan guru tersebut.

Pada hasil kuesioner angket kualitas mujahadah dapat dilihat dari tanggapan responden dalam tabel berikut:

Tabel 4.14 : Tanggapan Responden tentang Mengerahkan kemampuan yang saya miliki untuk mengajar dengan baik

| No | Klasifikasi jawaban | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|----|---------------------|----------------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 9 | 14 |
| 2 | Setuju (S) | 29 | 43 |
| 3 | Netral (N) | 23 | 34 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 5 | 9 |

| | | | |
|---|---------------------------|-----------|------------|
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | - | - |
| | Jumlah | 66 | 100 |

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari jawaban di atas dapat dilihat bahwa guru MDTA lebih dominan menjawab setuju tentang mengerahkan kemampuan yang saya miliki untuk mengajar dengan baik yaitu berjumlah 29 orang atau sebesar 43%. Penelitian terdahulu tentang kualitas mujahadah Eva Susanti (2015) Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau tentang “upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pendidikan agama Islam pada kurikulum 2013 di SMP Negeri 25 Pekanbaru” pada dimensi kualitas mujahadah responden lebih dominan menjawab setuju yaitu 24 orang atau 42% dari 56 responden.

h. Mobilitas

Mobilitas berpengaruh kepada kinerja guru karena dengan mobilitas yang baik akan memberikan ruang gerak yang baik kepada guru untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki dalam mengajar dan memberi materi pelajaran yang baik kepada siswanya. Mobilitas yang baik juga memudahkan seorang guru untuk bertidak cepat di kelas dan mengambil keputusan yang baik dan tepat sasaran.

Mobilitas guru di MDTA biasanya akan berpengaruh kepada kinerja karena seorang guru yang memiliki mobilitas yang baik akan mudah dengan cepat memahami karakteristik dari siswanya sendiri, dengan begitu seorang guru bisa memahami sifat dari siswanya dan bisa mengontrol kelas dengan baik. Guru yang memiliki mobilitas yang baik juga akan mudah berkomunikasi dengan sesama guru atau dengan murid. Pada hasil kuesioner angket mobilitas dapat dilihat dari tanggapan responden dalam tabel berikut:

Tabel 4.15 : Tanggapan Responden tentang Saya mengajar dengan mobilitas yang baik dan mengharap ridho Allah SWT

| No | Klasifikasi jawaban | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|----|---------------------------|----------------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 22 | 33 |
| 2 | Setuju (S) | 27 | 40 |
| 3 | Netral (N) | 13 | 19 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 4 | 6 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | - | - |
| | Jumlah | 66 | 100 |

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari jawaban di atas dapat dilihat bahwa guru MDTA lebih dominan menjawab setuju tentang Saya mengajar dengan mobilitas yang baik dan mengharap ridho Allah SWT yaitu berjumlah 27 orang atau sebesar 40%. Penelitian terdahulu tentang mobilitas Azzuhurf Murokhisi (2015) Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau tentang “Kompetensi profesional guru FAI di madrasah Ibtidaiyah Tholabah desa Bina Baru Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar” pada dimensi mobilitas lebih dominan menjawab setuju yaitu 30 orang atau 76% dari 39 orang responden.

i. Optimalisasi Sumber Daya

Optimalisasi sumber daya berpengaruh kepada kinerja karena dengan mengoptimalkan Sumber daya dalam hal ini guru MDTA akan sangat berpengaruh karena guru adalah salah satu peran vital dalam proses belajar mengajar di MDTA, dengan guru yang baik tentunya akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Optimalisasi sumber daya juga dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan kepada guru untuk memberinya pengalaman baru dalam meningkatkan kinerjanya, optimalisasi biasanya diberikan kepada setiap guru yang memiliki potensi untuk bisa melakukan pendekatan yang baik kepada siswa. Di MDTA optimalisasi sumber

daya dilakukan dengan melihat potensi yang dimiliki seorang guru dan mengembangkannya kepada yang lebih baik, contohnya latar belakang guru yang berasal dari SMA dan tidak memiliki latar belakang pesantren dengan adanya optimalisasi sumber daya bisa dikembangkan agar memiliki keterampilan mengajar di MDTA. Pada hasil kuesioner angket Optimalisasi sumber daya dapat dilihat dari tanggapan responden dalam tabel berikut:

Tabel 4.16 : Tanggapan Responden tentang Saya selalalu menggali potensi saya untuk meningkatkan kualitas mengajar saya

| No | Klasifikasi jawaban | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|----|---------------------------|----------------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 12 | 18 |
| 2 | Setuju (S) | 29 | 44 |
| 3 | Netral (N) | 20 | 30 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 5 | 8 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | - | - |
| | Jumlah | 66 | 100 |

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari jawaban di atas dapat dilihat bahwa guru MDTA lebih dominan menjawab setuju tentang Saya selalalu menggali potensi saya untuk meningkatkan kualitas mengajar saya yaitu berjumlah 29 orang atau sebesar 43%. Penelitian terdahulu tentang optimalisasi sumber daya Hasnimar (2017) Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau tentang “efektifitas kinerja guru dalam pembelajaran di MTs Negeri Kampar Kecamatan timur Kabupaten Kampar” pada dimensi optimalisasi sumber daya lebihn dominan menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 45 % dari 46 responden.

Kemudian berdasarkan beberapa dimensi yang peneliti buat dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pada angket no.1 sebanyak 18 orang atau 27 % yang menyatakan sangat setuju tentang pernyataan Saya harus memiliki kepribadian yang baik dan menjadi contoh kepada anak didik saya, 28 orang atau 42 % yang menyatakan setuju tentang pernyataan Saya harus memiliki kepribadian yang baik dan menjadi contoh kepada anak didik saya, 15 orang atau 22% yang menyatakan netral tentang pernyataan Saya harus memiliki kepribadian yang baik dan menjadi contoh kepada anak didik saya, dan 5 orang atau 7% yang menyatakan tidak setuju tentang pernyataan Saya harus memiliki kepribadian yang baik dan menjadi contoh kepada anak didik saya.
2. Angket no 2. Sebanyak 19 orang atau 28% yang menyatakan sangat setuju tentang pernyataan Saya harus bisa memahami karakter dari anak didik saya dan melaksanakan pembelajaran sesuai kemampuannya, 30 orang atau 45% menyatakan setuju tentang pernyataan Saya harus bisa memahami karakter dari anak didik saya dan melaksanakan pembelajaran sesuai kemampuannya, 13 orang atau 19% menyatakan netral tentang pernyataan Saya harus bisa memahami karakter dari anak didik saya dan melaksanakan pembelajaran sesuai kemampuannya dan 4 orang atau 6% menyatakan tidak setuju tentang pernyataan Saya harus bisa memahami karakter dari anak didik saya dan melaksanakan pembelajaran sesuai kemampuannya.
3. Angket no. 3 sebanyak 23 orang atau 34% yang menyatakan sangat setuju tentang pernyataan Menguasai materi dengan baik baik kurikulum maupun pelajaran tambahan lainnya, 26 orang atau 39% yang menyatakan setuju tentang pernyataan Menguasai materi dengan baik baik kurikulum maupun pelajaran tambahan lainnya, 12 orang atau 18% yang menyatakan netral tentang pernyataan Menguasai materi

dengan baik baik kurikulum maupun pelajaran tambahan lainnya, dan 5 orang atau 7% yang menyatakan tidak setuju tentang pernyataan Menguasai materi dengan baik baik kurikulum maupun pelajaran tambahan lainnya.

4. Angket no. 4 sebanyak 13 orang atau 19% menyatakan sangat setuju tentang pernyataan Kemampuan berkomunikasi dapat mempermudah proses pembelajaran dengan anak didik saya, 27 orang atau 40% yang menyatakan setuju tentang pernyataan tentang Kemampuan berkomunikasi dapat mempermudah proses pembelajaran dengan anak didik saya, 20 orang atau 30% yang menyatakan netral tentang pernyataan Kemampuan berkomunikasi dapat mempermudah proses pembelajaran dengan anak didik saya, dan 5 orang atau 7% yang menyatakan tidak setuju tentang pernyataan Kemampuan berkomunikasi dapat mempermudah proses pembelajaran dengan anak didik saya.
5. Angket no. 5 sebanyak 22 orang atau 33% yang menyatakan sangat setuju tentang pernyataan Saya menerima gaji kompensasi setiap bulan dari MDTA, 27 orang atau 40% yang menyatakan setuju tentang pernyataan Saya menerima gaji kompensasi setiap bulan dari MDTA, 12 orang atau 18% yang mentakan netral tentang pernyataan Saya menerima gaji kompensasi setiap bulan dari MDTA, 5 orang atau 7% yang menyatakan tidak setuju tentang pernyataan Saya menerima gaji kompensasi setiap bulan dari MDTA.
6. Angket no. 6 sebanyak 20 orang atau 30% yang menyatakan sangat setuju tentang pernyataan Saya senang dengan perilaku pemimpin/kepala sekolah yang baik di MDTA, 33 orang atau 50% yang menyatakan setuju tentang pernyataan Saya senang dengan perilaku pemimpin/kepala sekolah yang baik di MDTA, 9 orang

atau 13 % yang menyatakan netral tentang pernyataan Saya senang dengan perilaku pemimpin/kepala sekolah yang baik di MDTA, 4 orang atau 6% yang menyatakan tidak setuju tentang pernyataan Saya senang dengan perilaku pemimpin/kepala sekolah yang baik di MDTA.

7. Angket no. 7 sebanyak 18 orang atau 27% yang menyatakan sangat setuju tentang pernyataan Saya sering mendapatkan pelatihan mengajar di MK2MDT Kecamatan Tampan, 30 orang atau 45% yang menyatakan setuju tentang pernyataan Saya sering mendapatkan pelatihan mengajar di MK2MDT Kecamatan Tampan, 13 orang atau 19 % yang menyatakan netral tentang pernyataan Saya sering mendapatkan pelatihan mengajar di MK2MDT Kecamatan Tampan, 5 orang atau 7% yang menyatakan tidak setuju tentang pernyataan Saya sering mendapatkan pelatihan mengajar di MK2MDT Kecamatan Tampan.
8. Angket no. 8 sebanyak 9 orang atau 13% yang menyatakan sangat setuju tentang pernyataan Saya sering mendapatkan motivasi dari kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja saya, 29 orang atau 43% yang menyatakan setuju tentang pernyataan Saya sering mendapatkan motivasi dari kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja saya, 23 orang atau 34% yang menyatakan netral tentang pernyataan Saya sering mendapatkan motivasi dari kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja saya, 5 orang atau 7% yang menyatakan tidak setuju tentang pernyataan Saya sering mendapatkan motivasi dari kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja saya.
9. Angket no. 9 sebanyak 20 orang atau 30% yang menyatakan sangat setuju tentang pernyataan Saya selalu berusaha disiplin dalam mengajar di MDTA, 28 orang atau

42% yang menyatakan setuju tentang pernyataan Saya selalu berusaha disiplin dalam mengajar di MDTA, 13 orang atau 19% yang menyatakan netral tentang pernyataan Saya selalu berusaha disiplin dalam mengajar di MDTA, 5 orang atau 7% yang menyatakan tidak setuju tentang pernyataan Saya selalu berusaha disiplin dalam mengajar di MDTA.

10. Angket no. 10 sebanyak 25 orang atau 37% yang menyatakan sangat setuju tentang pernyataan Sarana dan prasarana cukup mendukung dalam proses belajar mengajar, 26 orang atau 39% yang menyatakan setuju tentang pernyataan Sarana dan prasarana cukup mendukung dalam proses belajar mengajar, 12 orang atau 18% yang menyatakan netral tentang pernyataan Sarana dan prasarana cukup mendukung dalam proses belajar mengajar, 3 orang atau 4% yang menyatakan tidak setuju tentang pernyataan Sarana dan prasarana cukup mendukung dalam proses belajar mengajar.
11. Angket no. 11 sebanyak 9 orang atau 13% yang menyatakan sangat setuju tentang pernyataan Saya mengajar dengan totalitas dan mengharap ridho Allah SWT, 29 orang atau 43% yang menyatakan setuju tentang pernyataan Saya mengajar dengan totalitas dan mengharap ridho Allah SWT, 23 orang atau 34% yang menyatakan netral tentang pernyataan Saya mengajar dengan totalitas dan mengharap ridho Allah SWT, 5 orang atau 7% yang menyatakan tidak setuju tentang Saya mengajar dengan totalitas dan mengharap ridho Allah SWT.
12. Angket no. 12 sebanyak 23 orang atau 34% yang menyatakan sangat setuju tentang pernyataan Saya menggunakan fasilitas sebaik mungkin dalam proses belajar mengajar di MDTA, 27 orang atau 40% yang menyatakan setuju tentang

pernyataan Saya menggunakan fasilitas sebaik mungkin dalam proses belajar mengajar di MDTA, 13 orang atau 19% yang menyatakan netral tentang pernyataan Saya menggunakan fasilitas sebaik mungkin dalam proses belajar mengajar di MDTA, 3 orang atau 4% yang menyatakan tidak setuju tentang Saya menggunakan fasilitas sebaik mungkin dalam proses belajar mengajar di MDTA.

13. Angket no. 13 sebanyak 12 orang atau 18% yang menyatakan sangat setuju tentang pernyataan Saya selalalu menggali potensi saya untuk meningkatkan kualitas mengajar, 29 orang atau 43% yang menyatakan setuju tentang pernyataan Saya selalalu menggali potensi saya untuk meningkatkan kualitas mengajar, 20 orang atau 30% yang menyatakan netral tentang pernyataan Saya selalalu menggali potensi saya untuk meningkatkan kualitas mengajar, 5 orang atau 7% yang menyatakan tidak setuju tentang Saya selalalu menggali potensi saya untuk meningkatkan kualitas mengajar.
14. Angket no. 14 sebanyak 20 orang atau 30% yang menyatakan sangat setuju tentang pernyataan Menggunkan waktu sebaik mungkin untuk untuk meningkatkan kinerja mengajar saya, 27 orang atau 40% yang menyatakan setuju tentang pernyataan Menggunkan waktu sebaik mungkin untuk untuk meningkatkan kinerja mengajar saya, 13 orang atau 19% yang menyatakan netral tentang pernyataan Menggunkan waktu sebaik mungkin untuk untuk meningkatkan kinerja mengajar saya, 4 orang atau 6% yang menyatakan tidak setuju tentang Menggunkan waktu sebaik mungkin untuk untuk meningkatkan kinerja mengajar saya.
15. Angket no. 15 sebanyak 20 orang atau 30% yang menyatakan sangat setuju tentang pernyataan Bekerja dengan ikhlas adalah salah satu sifat yang dimiliki seseorang

yang berbudaya kerja islam, 27 orang atau 40% yang menyatakan setuju tentang pernyataan Bekerja dengan ikhlas adalah salah satu sifat yang dimiliki seseorang yang berbudaya kerja islam, 15 orang atau 22% yang menyatakan netral tentang pernyataan Bekerja dengan ikhlas adalah salah satu sifat yang dimiliki seseorang yang berbudaya kerja islam, 5 orang atau 7% yang menyatakan tidak setuju tentang Bekerja dengan ikhlas adalah salah satu sifat yang dimiliki seseorang yang berbudaya kerja islam.

16. Angket no. 16 sebanyak 21 orang atau 31% yang menyatakan sangat setuju tentang pernyataan Jujur salah satu sifat yang saya perlukan dalam menjaga kinerja saya dengan baik, 27 orang atau 40% yang menyatakan setuju tentang pernyataan Jujur salah satu sifat yang saya perlukan dalam menjaga kinerja saya dengan baik, 16 orang atau 23% yang menyatakan netral tentang pernyataan Jujur salah satu sifat yang saya perlukan dalam menjaga kinerja saya dengan baik, 1 orang atau 3% yang menyatakan tidak setuju tentang Jujur salah satu sifat yang saya perlukan dalam menjaga kinerja saya dengan baik.
17. Angket no. 17 sebanyak 22 orang atau 33% yang menyatakan sangat setuju tentang pernyataan Saya harus disiplin dalam melaksanakan tugas dan kinerja saya, 27 orang atau 40% yang menyatakan setuju tentang pernyataan Saya harus disiplin dalam melaksanakan tugas dan kinerja saya, 14 orang atau 21% yang menyatakan netral tentang pernyataan Jujur salah satu sifat yang saya perlukan dalam menjaga kinerja saya dengan baik, 3 orang atau 6% yang menyatakan tidak setuju tentang pernyataan Saya harus disiplin dalam melaksanakan tugas dan kinerja saya.

18. Angket no. 18 sebanyak 22 orang atau 33% yang menyatakan sangat setuju tentang pernyataan Saya harus selalu istiqomah dalam meningkatkan kinerja saya, 27 orang atau 40% yang menyatakan setuju tentang pernyataan Saya harus selalu istiqomah dalam meningkatkan kinerja saya, 14 orang atau 21% yang menyatakan netral tentang pernyataan Saya harus selalu istiqomah dalam meningkatkan kinerja saya, 3 orang atau 6% yang menyatakan tidak setuju tentang pernyataan Saya harus selalu istiqomah dalam meningkatkan kinerja saya.
19. Angket no. 19 sebanyak 17 orang atau 25% yang menyatakan sangat setuju tentang pernyataan Bersyukur adalah salah satu cara saya setelah melakukan kinerja saya dengan baik, 32 orang atau 48% yang menyatakan setuju tentang pernyataan Bersyukur adalah salah satu cara saya setelah melakukan kinerja saya dengan baik, 13 orang atau 20% yang menyatakan netral tentang pernyataan Bersyukur adalah salah satu cara saya setelah melakukan kinerja saya dengan baik, 2 orang atau 4% yang menyatakan tidak setuju tentang pernyataan Bersyukur adalah salah satu cara saya setelah melakukan kinerja saya dengan baik.
20. Angket no. 20 sebanyak 20 orang atau 30% yang menyatakan sangat setuju tentang pernyataan Bertawakkal setelah berusaha termasuk dalam kinerja yang baik dalam islam, 29 orang atau 43% yang menyatakan setuju tentang pernyataan Bertawakkal setelah berusaha termasuk dalam kinerja yang baik dalam islam, 15 orang atau 22% yang menyatakan netral tentang pernyataan Bertawakkal setelah berusaha termasuk dalam kinerja yang baik dalam islam, 1 orang atau 2% yang menyatakan tidak setuju tentang pernyataan Bertawakkal setelah berusaha termasuk dalam kinerja yang baik dalam islam.

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan bahwa kinerja guru MDTA di Kecamatan Tampan Pekanbaru dikatakan baik dengan persentase 78,80%.

E. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji Validitas yaitu uji dengan menggunakan rumus *Corrected Item Total* dengan taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05\%$) artinya suatu pernyataan dinyatakan valid jika berklerasi bersignifikan terhadap skor total (Dwi Priyatno, 2016 :59)

Dari hasil penelitian terhadap indikator setiap variabel dalam penelitian ini semuanya valid. Indikator setiap variabel signifikan terhadap topik yang diteliti. Berikut hasil dari pengujian validitas untuk setiap pertanyaan-pertanyaan variabel analisis kinerja guru MDTA di Kecamatan Tampan Pekanbaru.

Berikut ini disajikan tabel tentang hasil uji validitas dan butir-butir pernyataan responden penelitian.

Tabel 4.17 : Hasil Uji Validitas

| Item pertanyaan | Validitas | | Keterangan |
|-----------------|----------------------------|------------------------|------------|
| | Corrected item correlation | total Nilai r = (N=66) | |
| P1 | 0.650 | 0,244 | Valid |
| P2 | 0.439 | 0,244 | Valid |
| P3 | 0.616 | 0,244 | Valid |
| P4 | 0.441 | 0,244 | Valid |
| P5 | 0.457 | 0,244 | Valid |
| P6 | 0.561 | 0,244 | Valid |
| P7 | 0.508 | 0,244 | Valid |
| P8 | 0.396 | 0,244 | Valid |
| P9 | 0.692 | 0,244 | Valid |
| P10 | 0.560 | 0,244 | Valid |
| P11 | 0.396 | 0,244 | Valid |
| P12 | 0.688 | 0,244 | Valid |
| P13 | 0.436 | 0,244 | Valid |
| P14 | 0.442 | 0,244 | Valid |
| P15 | 0.488 | 0,244 | Valid |
| P16 | 0.446 | 0,244 | Valid |

| | | | |
|-----|-------|-------|-------|
| P17 | 0.690 | 0,244 | Valid |
| P18 | 0.588 | 0,244 | Valid |
| P19 | 0.757 | 0,244 | Valid |
| P20 | 0.522 | 0,244 | Valid |

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.0, 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua indikator variabel dapat dikatakan valid karena, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item-item pertanyaan dikatakan valid. Diketahui nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 0,244 (lihat r_{tabel}) dan nilai ini masih dibandingkan dengan nilai r_{hitung} . Nilai r_{hitung} dalam uji validitas ini adalah pada kolom *Item Total Statistic (corrected Item-Total)*. Dan dari tabel di atas menunjukkan bahwa butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Batasan nilai dalam uji realibilitas adalah 0.6 (lihat r_{tabel}). Jika nilai realibilitas kurang dari 0,6 maka nilai kurang baik. Nilai realibilitas dalam uji ini adalah pada kolom *reability Statistic (Cronbach's Alpha)* (Dwi Priyatno, 2016: 60)

Berikut ini disajikan tabel tentang hasil uji realibilitas dari butir-butir pertanyaan responden penelitian:

Tabel 4.18 : Hasil Uji Realibilitas

| Item pertanyaan | Realibitas | | Keterangan |
|-----------------|----------------|-------------------------|------------|
| | Cronbach alpha | <i>Cronbach's Alpha</i> | |
| Item 1 | 0,860 | 0,6 | realiabel |
| Item 2 | 0,869 | 0,6 | Realiablel |
| Item 3 | 0,862 | 0,6 | Realiablel |
| Item 4 | 0,869 | 0,6 | Realiablel |
| Item 5 | 0,869 | 0,6 | Realiablel |
| Item 6 | 0,864 | 0,6 | Realiablel |
| Item 7 | 0.866 | 0,6 | Realiablel |
| Item 8 | 0,870 | 0,6 | Realiablel |
| Item 9 | 0,859 | 0,6 | Realiablel |
| Item 10 | 0,864 | 0,6 | Realiablel |
| Item 11 | 0,870 | 0,6 | Realiablel |

| | | | |
|---------|-------|-----|-----------|
| Item 12 | 0,859 | 0,6 | Reliabel |
| Item 13 | 0,869 | 0,6 | Reliabel |
| Item 14 | 0,869 | 0,6 | Reliabel |
| Item 15 | 0,869 | 0,6 | Reliabel |
| Item 16 | 0,867 | 0,6 | Reliabel |
| Item 17 | 0,859 | 0,6 | Reliabel |
| Item 18 | 0,863 | 0,6 | Reliabel |
| Item 19 | 0,857 | 0,6 | Reliabel |
| Item 20 | 0,865 | 0,6 | realiabel |

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.0, 2020

3. Uji Hipotesis (*One Sampel Test*)

Uji (t_{test}) menggunakan satu sampel ini tergolong hipotesis deskriptif. Hipotesis deskriptif adalah memiliki tujuan pembandingan atau komparasi, apakah rata-rata satu populasi maupun beberapa populasi memiliki perbedaan secara signifikan. Selain itu t_{tes} satu sampel dapat dipergunakan dalam pengujian data nilai berbeda secara nyata atau sama maupun tidak sama dengan rata-rata sampel.

Tabel 4.19 : Hasil Uji Hipotesis (*One Sampel Test*)

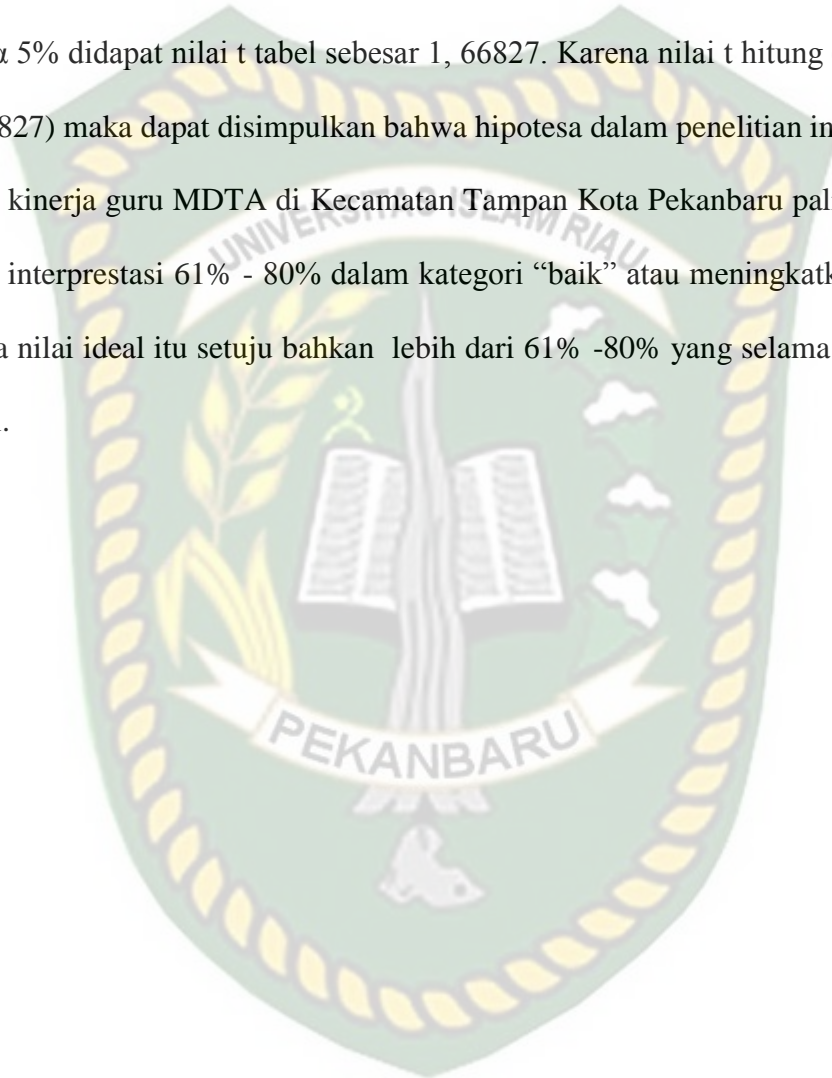
| | Test Value = 0 | | | | | |
|---------|----------------|----|--------------------|--------------------|---|---------|
| | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | Lower | Upper |
| Kinerja | 69,193 | 65 | ,000 | 78,71212 | 76,4402 | 80,9840 |

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.0, 2020

Berdasar tabel 23.4 di atas, analisis data menggunakan uji *one sample test* menggunakan SPSS, pada hasil data olahan yang peneliti buat di dapat di dapat tabel *one sample test* dimana pada tabel tersebut didapat hasil Mean/rata-rata nilai pada 78,71 dengan standar deviasi (SD) 9,241 dengan jumlah sampel 66. Nilai mean akan

kita gunakan untuk melihat berapa nilai tertinggi dan terendah hasil uji t dengan tingkat probabilitas 95%. Pada tabel *One Sampel Test*, di dapat nilai t hitung sebesar 69,193 dengan probabilitas sig, (2-tailed) sebesar 0.000 dengan sampel N sebanyak 66 dengan probability α 5% didapat nilai t tabel sebesar 1,66827. Karena nilai t hitung (69,193) > t tabel (1,66827) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesa dalam penelitian ini diterima.

Jadi, kinerja guru MDTA di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru paling rendah berada pada interpretasi 61% - 80% dalam kategori “baik” atau meningkatkan kinerja dari rata-rata nilai ideal itu setuju bahkan lebih dari 61% -80% yang selama ini diduga oleh peneliti.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya mengenai analisis kinerja guru MDTA di Kecamatan Tampan Pekanbaru maka dapat di tarik kesimpulan berdasarkan hasil interpretasi dan hipotesa analisis kinerja guru MDTA di Kecamatan Tampan Pekanbaru bahwa $P = 78.80\%$ yang berarti analisis kinerja guru MDTA di Kecamatan Tampan Pekanbaru adalah “baik”, karena akumulasi jawaban responden berada pada persentase 61% - 80% dikatakan baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas dengan memperhatikan hasil di lapangan, penulis memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Perlunya MK2MDT memberikan pelatihan administrasi kepada setiap MDTA agar dapat memperbaiki sistem dalam menyelenggarakan kegiatan MDTA.
2. Perlunya Pemerintah Kota Pekanbaru melalui Kementerian Agama Kota Pekanbaru lebih memperhatikan kesejahteraan Guru MDTA dengan memberikan kompensasi yang jelas kepada Guru MDTA.
3. Kepala sekolah diharapkan lebih berperan memberikan motivasi yang lebih kepada setiap guru agar tetap semangat dan meningkatkan kinerjanya.
4. Setiap guru di harapkan lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya mengajar seperti menjalankan jam pelajaran sesuai dengan ketentuan Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

5. Yayasan diharapkan lebih meningkatkan fasilitas sarana dan prasarana MDTA seperti ketersediaan ruangan belajar, kantor guru dan sebagainya.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku :

- Fahmi, Abu, et.al. 2014, *HRD SYARIAH Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Syariah*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Barnawi dan Muhammad Arifin, 2012, *Kinerja guru Profesional*, Jokjakarta : Ar-ruz Media.
- Buku Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau*, pekanbaru 2017.
- Chotimah, Chusnul, 2014, *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam, Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam*, Sukses Offset, Yogyakarta.
- Departemen Agama RI, 2009, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, CV. Fajar Mulya, Surabaya.
- Departemen Pendidikan Nasional RI, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mulyasa, E. 2013, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: Rosda.
-, E. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi revisi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Riduwan, 2012, *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung, Alfabeta.
-,2014, *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung : Alfabeta.
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sunarto, Riduwan, 2014, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Sosial, Ekonomi Komunikasi dan Bisnis, Cet-7*, Alfabeta, Bandung.

Sagala, Saiful, 2009, *kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan*, Bandung: Alfabeta.

Sanusi, Anwar, 2014 , *Metodologi Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.

Martinis Yamin dan Meisah, 2010, *Standarisasi kinerja guru*, Jakarta : Gaung Persada (GP Press).

Muhammad, 2008 *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta : Rajawali Pres.

Muhammad, 2008 pengantar Ekonomi Islam: Dasar-Dasar Pengembangan, Pekanbaru: Suska Press.

Priyatno, Duwi. 2016, *SPSS Handbook Analisis Data, Olah Data dan Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik*, Jakarta: Mediakom.

Musyawahar Kerja Kepala Madrasah Diniyah Taklimiyah (MK2MDT) Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

Martono, Nanang. 2012, *Statistik Sosial*, Yogyakarta: Gava Media.

Suharjito, Didik, 2014, *Pengantar Metode Penelitian*, PT. Penerbit IPB Press Kampus IPB Taman Kencana, Bogor.

Hasan, Iqbal, 2013 *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta.

Skripsi :

Wahyuni, Dewi, 2013, *Analisis Kinerja Guru Pada SMP Negeri 25 Marpoyan Damai Pekanbaru*, Skripsi program studi pendidikan Ekonomi Akutansi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Islam Riau.

Purnama, Yati, 2015, “*Analisis Efektifitas Kinerja Karyawan pada BMT Usaha gabungan terpadu sidogiri cabang Pekanbaru*” Program studi Ekonomi Islam, Fakultas Syariah dan hukum Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.

Jurnal :

- Zulkifly, Zulfadli Hamzah, Muhammad Arif, Astri Ayu Purwati, 2020, “*Analisa Kompetensi dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan*” Volume 3 (2) hal. 12
- Zulkifly Rusby, Zulfadli Hamzah, 2017, “*Pengaruh Pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru sekolah kebangsaan kebun sireh pulau pinang*” Volume 1(1) hal. 23
- Arif, Muhammad, 2018, “*Analisis Rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Oase*” Volume 15 (1) hal. 14
- Hamzah, Zulpadli, 2020, “*Peningkatan kepuasann dan Kinerja Karyawan melalui Manajemen perencanaan karir*” Volume 3 (2) hal. 45
- Mufti Hasan Alfani, Zulpadli Hamzah, 2019, “*The Effect of quality of Work Life Toward Job Performance and Work Satisfaction at Education Staff in Islamic University of Riau*” Volume 6 (1) hal. 34
- Nuraini, Putri, 2018, *Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat di Pelabuhan Wira Indah Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam*. Syarikat: jurnal Rumpun Ekonomi Syariah, Vol 1, (1) hal. 41