

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DAERAH RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

**PENGARUH MOTIVASI KEPALA MADRASAH TERHADAP
KINERJA GURU DALAM PROSES BELAJAR MENGAJAR
DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 3
KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Program Studi Pendidikan Agama Islam
Fakultas Agama Islam (FAI) Universitas Islam Riau (UIR)
untuk Memenuhi Tugas Skripsi*

Oleh :

Hapid Yazid Siregar
152410179

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019 M/1440 H**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM
 الجامعة الإسلامية الریویة

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 April 2019 Nomor : 179/Kpts/Dekan/FAI/2019, maka pada hari ini Sabtu Tanggal 13 April 2019 telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau/Skripsi Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau :

1. Nama : Hapid Yazid Siregar
2. NPM : 152410179
3. Program Studi : Pendidikan Agama Islam (S.1)
4. Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar di Madrasah Negeri 3 Kota Pekanbaru
5. Waktu Ujian : 09.30 - 10.30 WIB
6. Lulus Yudicium / Nilai : 77,75 (B+)
7. Keterangan lain : Ujian berjalan dengan lancar dan aman

PANITIA UJIAN

Ketua

Drs. Mawardi Ahmad, MA

Sekretaris

Dr. Syahraini Tambak, MA

Dosen Penguji :

- | | | | |
|-----------------------------|--------------|---|--|
| 1. Drs. Mawardi Ahmad, MA | : Ketua | : | |
| 2. Dr. Syahraini Tambak, MA | : Sekretaris | : | |
| 3. Dr. H. M. Ali Noer, MA | : Anggota | : | |
| 4. H. Miftah Syarif, M.Ag | : Anggota | : | |

Dekan,
 Fakultas Agama Islam UIR,

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

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Jl. Kaharuddin Nasution No 133 Perhentian Marpoyan Pekanbaru 28284**

LEMBARAN PENGESAHAN

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

Nama : Hapid Yazid Siregar
NPM : 152416179
Pembimbing I : Drs. Mawardi Ahmad M.A
Pembimbing II : Dr. Syahraini Tambak S.Ag, M.Ag
Judul : "Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar di MTs Negeri 3 Kota Pekanbaru".

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

**PANITIA UJIAN SKRIPSI
TIM PENGUJI**

Ketua

Drs. Mawardi Ahmad M.A
NIDN. 1016105501
Penguji I

Sekretaris

Dr. Syahraini Tambak S.Ag, M.Ag
NIDN. 101887501
Penguji II

Dr. H. Muhammad Ali Noer M.A
NIDN. 1018066001

Miftah Syarif, M.Ag
NIDN. 1027126802

Diketahui oleh
Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Islam Riau



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

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Jl. Kaharuddin Nasution No 133 Perhentian Marpoyan Pekanbaru 28284**

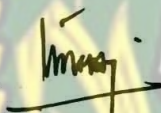
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Hapid Yazid Siregar
NPM : 152410179
Pembimbing I : Drs, Mawardi Ahmad M. A
Pembimbing II : Dr. Syahraini Tambak, S.Ag, M.Ag
Judul : "Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Pekanbaru"

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

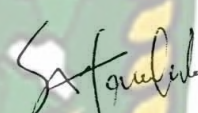
Disetujui

Pembimbing I



Drs. Mawardi Ahmad, M. A
NIDN. 1016105501

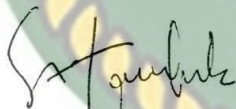
Pembimbing II



Dr. Syahraini Tambak, S.Ag, M.Ag
NIDN. 101887501

Turut Menyetujui

**Kepala Prodi
Pendidikan Agama Islam**



Dr. Syahraini Tambak S.Ag, M.Ag
NIDN. 101887501

**Dekan
Fakultas Agama Islam**



Dr. Zukifli, MM, M.E, Sy
NIDN. 1025066901

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM (FAI)**

Jln. Kharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan Pekanbaru 2828

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap:

Nama : Hapid Yazid Siregar
NPM : 152410179
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Pembimbing I : Drs. Mawardi Ahmad, M.A.
Pembimbing II : Dr. Syahraini Tambak S.Ag, M.Ag
Judul Skripsi : **“Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Pekanbaru”**

Dengan rincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Pembimbing I	Berita Bimbingan	Paraf
1.	12 Sep 2018	Drs. Mawardi Ahmad, M.A	• Perbaikan caver dan Sistematika Penulisan	✓
2.	14 Sep 2018	Drs. Mawardi Ahmad, M.A	• Perbaikan Bab I • Perbaikan Bodynote	✓
3.	17 Sep 2018	Drs. Mawardi Ahmad, M.A	• Perbaikan Bab II • Perbaikan Kerangka Konseptual	✓
4.	23 Sep 2018	Drs. Mawardi Ahmad, M.A	• ACC Proposal	✓
5.	24 Mar 2019	Drs. Mawardi Ahmad, M.A	• Membuat angket	✓
6.	27 Mar 2019	Drs. Mawardi Ahmad, M.A	• Perbaikan BAB IV	✓
7.	29 Mar 2019	Drs. Mawardi Ahmad, M.A	• Perbaikan kata saran – saran • Perbaikan Kesimpulan Bab V	✓
8.	30 Mar 2019	Drs. Mawardi Ahmad, M.A	• Persetujuan ACC untuk di munaqosahkan	✓

Pekanbaru, 15 April 2019
Diketahui oleh:
Dekan Fakultas Agama Islam



Dr. Zulkifli, M.E, Sy

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM (FAI)**

Jln. Kharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan Pekanbaru 2828

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap:

Nama : Hapid Yazid Siregar
NPM : 152410179
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Pembimbing I : Drs. Mawardi Ahmad, M.A.
Pembimbing II : Dr. Syahraini Tambak S.Ag M.Ag
Judul Skripsi : **“Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Pekanbaru”**

Dengan rincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Pembimbing II	Berita Bimbingan	Paraf
1.	2 Sep 2018	Dr. Syahraini Tambak S.Ag M.Ag	• Perbaiki caver dan Sistematika Penulisan	St
2.	4 Sep 2018	Dr. Syahraini Tambak S.Ag M.Ag	• Perbaiki Bab I • Perbaiki Bodynote	St
3.	7 Sep 2018	Dr. Syahraini Tambak S.Ag M.Ag	• Perbaiki Bab II • Perbaiki Kerangka Konseptual	St
4.	9 Sep 2018	Dr. Syahraini Tambak S.Ag M.Ag	• ACC Proposal	St
5.	24 Mar 2019	Dr. Syahraini Tambak S.Ag M.Ag	• Membuat angket	St
6.	26 Mar 2019	Dr. Syahraini Tambak S.Ag M.Ag	• Perbaiki BAB IV	St
7.	28 Mar 2019	Dr. Syahraini Tambak S.Ag M.Ag	• Perbaiki kata saran – saran • Perbaiki Kesimpulan Bab V	St
8.	30 Mar 2019	Dr. Syahraini Tambak S.Ag M.Ag	• Persetujuan ACC untuk di munaqosahkan	St

Pekanbaru, 15 April 2019

Diketahui oleh

Dekan Fakultas Agama Islam

Dr. Zulkifli, M.E, Sy



SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hapid Yazid Siregar
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Pekanbaru
NPM : 152410179
Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya sendiri 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 apabila ternyata skripsi ini plagiat, penulis bersedia menerima sanksi yang diberikan secara hukum.

Pekanbaru, 27 Maret 2019
Yang membuat pernyataan



Hapid Yazid Siregar
NPM : 152410179

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis persembahkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shlawat serta salam kepada junjungan alam Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing umat manusia kejalan yang benar. Dengan izin Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Pekanbaru**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan Program Studi Strata (S-1) pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian dan penulisan banyak sekali menerima bantuan dari berbagai pihak berupa: bimbingan, dukungan dan motivasi sehingga penyusunan skripsi dan penyelesaian masa studi di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dapat di selesaikan. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih terutama kepada:

Orang tua yang amat sangat saya cintai dengan setulus hati saya ayahanda Narli Siregar dan Naimah Hasibuan yang telah berjasa banyak membesarkan, mendidik penulis dengan penuh kasih sayang tanpa merasa lelah dan keluh kesah, yang selalu mendokan dan yang berjasa sepanjang hidup.

Bapak Prof. Dr. H Syafrinaldi S.H, M.C.L sebagai Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan banyak pengalaman dan ilmu yang bermanfaat bagi penulis di Universitas Islam Riau.

Bapak Dr. Zukifli , MM, ME. Sy. Sebagai Dekan Fakultas Agama Islam dan seluruh wakil dekan yang telah banyak berjasa dalam penyusunan skripsi ini, mendidik dengan baik dan membantu penyelesaian penyusun skripsi ini.

Bapak Dr. Syahraini Tambak M.A, sebagai Prodi Fakultas Agama Islam yang banyak berjasa dalam penyusunan skripsi ini, mendidik dengan baik dan membantu penyelesaian skripsi ini.

Bapak Drs. Mawardi Ahmad M.A sebagai pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, menyumbangkan pikiranya dengan penuh kesabaran dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi penulis dari awal proposal hingga akhir penyelesaian skripsi.

Bapak Dr. Syahraini Tambak M.A, selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu , menyumbangkan pikiranya dengan penuh kesabaran dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi penulis dari awal proposal hingga akhir penyelesaian skripsi.

Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan ilmu dan nasehat dengan sangat baik selama masa studi.

Para karyawan dan tenaga tata usaha Fakultas Agama Islam, yang telah banyak membantu penulis dalam pengurusan perizinan penelitian sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian dengan lancar.

Pimpinan dan Karyawan perpustakaan Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis dalam mencari referensi unuk penulisan skripsi ini.

Darusman M.Pd sebagai kepala madrasah MTsN 3 Pekanbaru yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, dan mempermudah penulis dalam mengambil data sehingga skripsi ini dapat disusun dengan baik.

Seluruh staf guru-guru di MTs Negeri 3 Kota Pekanbaru yang telah membantu mempermudah dalam pengumpulan data yang berkaitan dengan penyusunan skripsi ini.

Kakak dan abang tercinta, Juliana Siregar, Widiawati siregar, Anwar Faris Siregar, Samsuddin Siregar yang telah memberikan semangat selama hidup di pekanbaru dan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Rekan-rekan seperjuangan Linda Ayu Nurmala, Rosniatul Hidayah, Sippitri Handayani, Puji Surianti, Julia Puspita Sari, Ardi Pranata, Harry 25, Amin Bigboss, Riko kempas, Andi, Amir khan, Yonuha, Melvo, Baskoro, rifaldo, Azam FC, Ayib Ono, Lidra Hanif, Priwek. Juga penulis ucapkan terima kasih telah memberikan semangat, motivasi, mendengarkan keluh kesah selama proses penyusunan skripsi ini. InsyaAllah target kita wisuda bersama diijabah oleh Allah SWT Amin.

Seluruh anggota kelas 7 B PAI yang tidak dapat disebutkan namanya secara satu persatu juga penulis ucapkan terima kasih telah memberikan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga segala amal kebaikan yang bernilai ibadah disisi Allah SWT, sehingga dapat memberikan manfaat dunia akhirat kepada penulis khususnya dan kepada semua pihak yang telah membantu pada umumnya. Semoga segala saran, bimbingan dan nasehat yang telah diberikan kepada penulis, hanya Allah SWT lah yang bisa membalas dan menjadikanya sebagai suatu amal ibadah, *Amin Ya Rabbal' Alamin.*

Pekanbaru, 27 Maret 2018

Hapid Yazid Siregar
152410179



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFRAT TABEL	iii
ABSTRAK	v
BAB I: PENDAHULUAN	
Latar Belakang Masalah.....	1
Pembatasan Masalah	3
Perumusan Masalah	3
Tujuan penelitian.....	4
Manfaat Penelitian	4
Sistematika Penulisan.....	4
BAB II: LANDASAN TEORI	
Motivasi Kepala Madrasah	6
Pengertian Motivasi	6
Perspektif Tentang Motivasi	8
Bentuk-bentuk Motivasi.....	10
Pengertian Kepala Madrasah.....	10
Kepala Madrasah Sebagai Motivator	11
Kinerja Guru.....	15
Pengertian Kinerja Guru	15
Tugas-tugas Guru	16
Indikator-indikator Kinerja Guru	17
Penelitian Yang Relevan	19
Konsep Operasional	20
Kerangka Konseptual	24
Hipotesis Penelitian.....	24
BAB III: METODE PENELITIAN	
Jenis Penelitian.....	25
Tempat dan Waktu Penelitian	25
Subjek dan Objek Penelitian	26
Populasi dan Sampel	26
Teknik Pengumpulan Data.....	27
Teknik Analisa Data.....	28
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA	
Gambaran Umum Lokasi Penelitian	31
Sejarah MTs Negeri 3 Pekanbaru	31
Tujuan, Visi dan Misi MTsN Pekanbaru	33
Program Madrasah Unggul dan Berkarakter.....	34

Data Pengelola Madrasah.....	37
Penyajian Data	40
Analisa Data	42

BAB V: PENUTUP

Kesimpulan	51
Saran-saran.....	51

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 01: Indikator Motivasi Kepala Madrasah.....	20
Tabel 02: Indikator Kinerja Guru.....	22
Tabel 03: Waktu Dan Kegiatan Penelitian.....	25
Tabel 04: Skor Alternatif Jawaban Angket.....	27
Tabel 05: Data Pengelola Sekolah	38
Tabel 06: Hasil Angket Motivasi Kepala Sekolah.....	40
Tabel 07: Hasil Angket Kinerja Guru	41
Tabel 08: Hasil Rekapitulasi Validitas Variabel Motivasi Kepala Madrasah	43
Tabel 09: Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kepala Madrasah.....	43
Tabel 10: Hasil Rekapitulasi Validitas Variabel Kinerja Guru.....	44
Tabel 11: Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru.....	45
Tabel 12: Hasil Perhitungan Uji Normalitas	46
Tabel 13: Uji Linearitas	47
Tabel 14: Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Negeri 3 Kota Pekanbaru	47
Tabel 15: Besar Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Negeri 3 Kota Pekanbaru	48
Tabel 16: Interpretasi koefisien korelatif pengaruh	

motivasi kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja
guru di MTs Negeri 3 Kota Pekanbaru 49
Tabel 17: Hasil Output Coefficient 49



ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Pekanbaru

Hapid Yazid Siregar
152410179

Penelitian ini dilatar belakangi oleh rendahnya kinerja sebagian guru dalam melakukan proses belajar mengajar (kurang maksimal), seharusnya kinerja guru tinggi. Karena kepala madrasah sudah memberikan motivasi berupa pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, dorongan dan lain sebagainya. berdasarkan pengamatan di lapangan berkaitan dengan kinerja guru dalam mengajar ditemui gejala-gejala sebagai berikut : (1) masih ada sebagian guru yang kurang menguasai materi sehingga tidak dapat menjelaskan dengan benar di kelas, (2) masih ada sebagian guru yang kurang mampu dalam mengelola kelas, (3) masih ada sebagian guru yang tidak melakukan evaluasi di akhir pelajaran. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar di MTs Negeri 3 Kota Pekanbaru, Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar di MTs 3 Negeri Kota Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah penelitian Korelasi dan teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Sedangkan populasi penelitian ini diambil dari sampel yang berjumlah 14 orang. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dihitung melalui SPSS 20, maka dapat diperoleh hasil pada tabel model summary yang menampilkan nilai koefisien korelasi 0,835 atau 83,5%. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar di MTs Negeri 3 Kota Pekanbaru. Dan tingkat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru adalah Sangat Kuat.

Kata Kunci: *motivasi kepala madrasah, kinerja guru*

ABSTRACT

The Influence of Principal's Motivation on Teachers' Performance in Teaching and Learning Process at MTsN 3 Pekanbaru

Hapid Yazid Siregar

152410179

This research was motivated by the low performance of some teachers in the teaching and learning process (not maximal), in the other hand the teachers' performance should be high. Because the principal had given his motivation in the form of setting the physical environment, work atmosphere, encouragement and so forth. Based on the observation in the field related to the performance of the teacher in teaching, there were some signs as follows: (1) there were still some teachers whose lacking mastery of the material so they cannot explain correctly in class, (2) there were still some teachers who were less able to manage classes , and (3) there were some teachers who did not conduct evaluations at the end of the lesson. The formulation of the problem in this study is whether there is an influence of the principal's motivation on the teacher's performance in the teaching and learning process at MTs 3 Pekanbaru. The type of this research is a correlation study and the data collection techniques used were questionnaires and documentation. Meanwhile, the population of this study was as many as the sample consisting of 14 people. Based on the results of data processing calculated through SPSS 20, then the data were obtained through the summary model table that shows a correlation coefficient value of 0.835 or 83.5%. From these results, it can be concluded that there is an influence of principal's motivation on the teacher's performance in the teaching and learning process at MTs 3 Pekanbaru. And the influence level of motivation on the teacher performance is very strong.

Keywords: principal's motivation, teachers' performance

الملخص

تأثير الدوافع من قبل رئيس المدرسة على أداء المعلمين في عملية التعليم والتعلم في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية الثالثة ببيكانبارو

حافظ يزيد سراجار

152410179

الدافع وراء هذا البحث هو الأداء المنخفض لبعض المعلمين في عملية التعليم والتعلم (ليس على المستوى المطلوب)، ومع أنه يجب أن يكون أداء المعلمين مرتفعًا، لأن مدير المدرسة قد قدم دوافعه بشكل البيئة المادية، مناخ العمل، التشجيع وما إلى ذلك. استنادًا إلى الملاحظات في الحقل المتعلقة بأداء المعلمين في التدريس، فقد ظهرت الأعراض على النحو التالي: (1) لا يزال هناك بعض المعلمين الذين يفتقرون إلى إتقان المادة ولا يستطيعون شرحها بشكل صحيح في الفصل، (2) لا يزال هناك بعض المعلمين الذين لديهم قدرة غير كافية على إدارة الفصول الدراسية (3) لا يزال هناك بعض المعلمين الذين لا يقومون بالتقييمات في نهاية الدرس. صياغة المشكلة في هذه الدراسة هي ما إذا كان هناك تأثير الدافع من قبل رئيس المدرسة على أداء المعلمين في عملية التعليم والتعلم في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية الثالثة ببيكانبارو. والغرض من هذه الدراسة هو تحديد تأثير الدافع من قبل رئيس المدرسة على أداء المعلمين في عملية التعليم والتعلم في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية الثالثة ببيكانبارو. هذا النوع من البحث هو دراسة الارتباط وتقنيات جمع البيانات باستخدام الاستبيانات والوثائق. في حين تم أخذ سكان هذه الدراسة من عينة من 14 شخصًا. بناءً على نتائج معالجة البيانات المحسوبة من خلال SPSS 20 ، يمكن الحصول على النتائج في جدول نموذج الملخص الذي يعرض قيمة معامل الارتباط 0.835 أو 83.5٪. من هذه النتائج ، يمكن أن نستنتج أن هناك تأثيرًا للدافع من قبل رئيس المدرسة على أداء المعلمين في عملية التعليم والتعلم في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية الثالثة ببيكانبارو. ومستوى التأثير بين الدافع وأداء المعلمين قوي للغاية.

الكلمات المفتاحية: دافع رئيس المدرسة، أداء المعلم

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia pendidik adalah salah satu faktor terpenting yang harus dikembangkan, karena maju mundurnya suatu bangsa terletak pada maju pendidikannya. Disinilah motivasi Kepala Madrasah itu diperlukan agar tenaga pendidik (guru) dapat berprestasi dalam melakukan proses belajar mengajar (Tambak dan sukenti, 2018: 154)

Pendidikan dilaksanakan secara formal dan informal. Pendidikan formal adalah pendidikan yang terprogram, terencana berdasarkan aturan formal sedangkan pendidikan informal adalah pendidikan yang tanpa disadari berlangsung sebab menyertai kehidupan sehari-hari. Salah satu unsur penting yang turut berperan dalam upaya pendidikan adalah proses kegiatan belajar mengajar (Najmi Hayati dkk, 2015: 117)

Proses belajar mengajar merupakan inti proses pendidikan formal di sekolah. Dalam belajar mengajar ada interaksi atau hubungan timbal balik antara siswa dengan guru, dimana siswa menerima bahan pelajaran yang diajarkan oleh guru di sekolah, maka kinerja guru itu harus diperhatikan (Najmi Hayati dkk, 2015: 118)

Motivasi berawal dari bahasa Latin *movere* yaitu menggerakkan. Motivasi ini yang menggerakkan seseorang berperilaku aktif dalam mencapai tujuan (Tri Rusmi Widayatun, 2009: 112).

Kepala Madrasah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Untuk itu, setiap Kepala Madrasah harus memahami kunci sukses kepemimpinannya, yang mencakup : pentingnya kepemimpinan kepala madrasah, indikator kepemimpinan kepala madrasah efektif, model kepemimpinan kepala madrasah yang ideal, masa depan kepemimpinan kepala madrasah, harapan guru terhadap kepala madrasah, dan etika kepemimpinan kepala madrasah (E.Mulyasa, 2011: 16).

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 40 Ayat 2 tentang Sistem Pendidikan dan Tenaga Kependidikan dikatakan bahwa pendidik berkewajiban:

1. Menciptakan komitmen pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
2. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, dan
3. Memberikan teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Ahmad D.Marimba mengemukakan pula tugas seorang guru antara lain :

1. Membimbing murid dan mencari pengenalan terhadap murid, terhadap kebutuhan dan kesanggupannya
2. Menciptakan situasi untuk pendidikan.
3. Guru harus memiliki pengetahuan yang diperlukan dan pengetahuan keagamaan (Ramayulis, 2013: 14-15).

Sekarang ini dapat dilihat bahwa masih ada sebagian guru yang tidak menunjukkan kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya di Madrasah. Mereka menganggap bahwa mengajar adalah hanya menyampaikan pengajaran tentang materi pelajaran saja. Sehingga guru lalai akan tugasnya yang begitu besar yakni membuat peserta didik paham dengan apa yang diajarkan sekaligus dapat menerapkan nilai-nilai dalam kehidupan nyata. Bahkan masih ada guru yang tidak memperhatikan pribadi peserta didik sampai akhirnya pencapaian dalam mengajar pun bisa jadi terganggu.

Hal demikian itu juga terjadi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Pekanbaru, yang menunjukkan rendahnya kinerja guru dalam melakukan proses belajar mengajar (kurang maksimal), seharusnya kinerja guru tinggi. Karena kepala madrasah sudah memberikan motivasiannya berupa pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, dorongan dan lain sebagainya. Namun kenyataannya tidak demikian, berdasarkan pengamatan di lapangan berkaitan dengan kinerja guru dalam mengajar ditemui gejala-gejala sebagai berikut : (1) masih ada sebagian guru yang kurang menguasai materi sehingga tidak dapat menjelaskan dengan benar di kelas, (2) masih ada sebagian guru yang kurang mampu dalam mengelola kelas, (3) masih ada sebagian guru yang tidak melakukan evaluasi diakhir pelajaran.

Berdasarkan permasalahan diatas penulis melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Pekanbaru.**

B. Batasan Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti merasa perlu membatasi permasalahan agar tidak ada penyimpangan dalam penelitian ini. Adapun masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Dalam Proses Belajar Mengajar Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Pekanbaru.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut, Apakah Terdapat Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Pekanbaru ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Pekanbaru.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik terhadap penulis maupun pihak Madrasah sehingga benar-benar bisa bermanfaat. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Madrasah agar lebih meningkatkan motivasinya kepada guru-guru yang terlibat dalam pembelajaran.
2. Bagi guru agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam mengajar.
3. Bagi pembaca agar dapat memahami pentingnya motivasi Kepala Madrasah kepada guru di madrasah.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mendapat gambaran yang lebih jelas tentang penulisan dalam penelitian ini maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN, yang berisi Latar Belakang Masalah, Pembatasan Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, yang berisi Konsep Teori, Penelitian Yang Relevan, Konsep Operasional, Kerangka Konseptual, Hipotesis Penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN, yang berisi Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian, Subjek dan Objek Penelitian, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Pengolahan Data, Teknik Analisa Data.

BAB IV: LAPORAN HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA, yang berisi Gambaran Umum Lokasi Penelitian, Penyajian Data, Analisis Data.

BAB V : PENUTUP, yang berisi Kesimpulan dan Saran-saran.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kepala Madrasah

1. Pengertian Motivasi.

Motivasi menurut bahasa berasal dari kata motif yang dapat di artikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat (Hamzah B.Uno, 2016: 3).

Sedangkan secara terminologi atau istilah, motivasi adalah keseluruhan dorongan, keinginan, kebutuhan, dan daya yang sejenis yang menggerakkan perilaku seseorang (Wahab, 2008). Dalam arti yang lebih luas, motivasi di artikan sebagai pengaruh dari energi dan arahan terhadap perilaku yang meliputi : kebutuhan, minat, sikap, keinginan, dan perangsang (Rohmalina, 2015: 127).

Motivasi yaitu berubahnya energi didalam diri (pribadi) seorang yang di tandai dengan datangnya perasaan dan reaksi dalam meraih titik akhir. Dengan demikian motivasi merupakan *energy* yang ada dalam diri manusia yang membuat manusia itu berusaha untuk mencapai tujuanya (Oemar Hamalik, 2014: 106).

Maslow mengemukakan ada lima tingkatan kebutuhan pokok manusia. Kelima tingkatan inilah kemudian dijadikan pengertian kunci dalam mempelajari motivasi manusia. Adapun kelima tingkatan kebutuhan pokok yang dimaksud, yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan,minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang, untuk memuaskan egonya, seperti memiliki mobil bagus, rumah bagus, memiliki gelar dan lain-lain.

5. Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang

mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya (Kartini Kartono, 2008: 103).

Sementara itu McClelland mengemukakan bahwa di antara kebutuhan hidup manusia terdapat tiga macam kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan untuk berprestasi.
- b. Kebutuhan untuk berafiliasi.
- c. Kebutuhan untuk memperoleh makanan (Djaali, 2013: 103).

2. Perspektif tentang motivasi

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

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

pengasuhan pada anak dan untuk meningkatkan diri pada orang dewasa, sebagai penghargaan atas keunikan manusia (Sumanto, 2014 : 175-176).

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

Menurut Tri Rusmi, 2009 Bentuk-bentuk motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi instrinsik, adalah motivasi yang datang dari dalam diri individu itu sendiri, misalnya kepala madrasah ingin pembelajaran di madrasah menjadi lebih efektif maka kepala madrasah berusaha membuat suasana kelas menjadi kondusif sehingga kegiatan belajar mengajar tidak membosankan.

- b. Motivasi ekstrinsik, adalah motivasi yang datangnya dari luar individu itu sendiri, misalnya karena melihat lingkungan madrasah yang kurang kondusif, maka kepala madrasah termotivasi untuk merubah madrasah menjadi madrasah yang menyenangkan.
- c. Motivasi terdesak, adalah motivasi yang muncul dalam kondisi terjepit dan munculnya serentak serta menghentak dan cepat sekali munculnya pada perilaku aktifitas seseorang. Misalnya, dalam kondisi terdesak kepala madrasah mampu menggantikan langsung pengajaran dalam kelas apabila guru tiba-tiba tidak hadir pada hari itu (Tri Rusmi Widayatun, 2009: 114).

4. Pengertian Kepala Madrasah

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

Kepemimpinan yang kuat mengisyaratkan kepala madrasah agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terutama dalam mengembangkan kinerja guru dalam mengajar. Mengapa demikian, karena guru memiliki andil yang sangat besar dalam dunia pendidikan dan pembelajaran di madrasah.

Untuk menciptakan madrasah yang efektif maka kepala madrasah berperan penting untuk memanfaatkan dan mengembangkan guru sebagai titik kemajuan pendidikan di madrasah.

Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan di tuntut untuk memiliki sejumlah kompetensi. Menurut Ditjen PMPTK (2010), dalam menilai kinerja

kepala madrasah, terdapat enam kompetensi yang harus dimiliki kepala madrasah, yaitu :

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

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

5. Kepala Madrasah Sebagai Motivator.

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

1. Pengaturan lingkungan fisik.

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

2. Pengaturan suasana kerja.

Dalam hal ini kepala madrasah dituntut membuat suasana kerja yang tenang dan menyenangkan untuk membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. Untuk itu, kepala madrasah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan tenaga kependidikan, serta menciptakan lingkungan madrasah yang aman dan menyenangkan.

3. Disiplin

Disiplin di maksudkan dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah. Kepala madrasah harus berusaha menanamkan disiplin kepada bawahannya. Melalui disiplin di harapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas madrasah.

4. Dorongan

Keberhasilan sesuatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun dari luar. Dari berbagai faktor

tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektifitas kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja guru kepala madrasah harus memperhatikan motivasi para tenaga pendidikan dan faktor-faktor lain yang berpengaruh.

5. Penghargaan

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

6. Pengembangan pusat sumber belajar.

Pengembangan PSB yaitu dapat memperkaya kegiatan pembelajaran, melalui penggunaan media audio aids (AVA), melalui pesawat televisive (TV), melalui video copact disk (VCD), internet dan lain-lain. Semua itu harus dipahami oleh kepala madrasah agar dapat mendorong visi menjadi misi (E.Mulyasa, 2013: 120-122).

Tindakan kepala madrasah memotivasi para staf atau guru itu adalah sangat di anjurkan karena mampu membantu guru dalam bekerja. Untuk menjadi manajer atau kepala madrasah yang efektif dan motivator bagi orang lain, seseorang harus memiliki atau mengmebangkan keterampilan memimpin. Seperti

yang di ungkapkan oleh Klise, “ketika pemimpin sedang memimpin, pengikut akan mengikuti “. Seseorang yang termotivasi akan dapat di gambarkan oleh orang lain sebagai orang yang positif, termotivasi oleh tujuan dan berharap untuk sukses (Richard Denny, 2007: 14-15).

Menurut Iskandar kepala madrasah juga sebagai motivator harus mampu memotivasi dan menggerakkan staf madrasah (guru) untuk berkreasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi mengajar (Iskandar, 2010: 82).

Maka dapat di simpulkan bahwa sebagai kepala madrasah yang bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya pasti menghendaki staf-staf nya (guru) menjadi tauladan yang baik bagi peserta didiknya dan dapat berprestasi dalam melakukan pengajaran. Tanggung jawab kepala madrasah terhadap madrasah dan stafnya sungguh besar tidak cukup hanya memberi fasilitas tetapi juga harus mengayomi dan terus memotivasi para staf agar baik dan maksimal dalam bekerja.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Moehariono arti kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan (Moehariono, 2014: 96). Wahab dan Umiarso juga mengatakan bahwa kinerja berasal dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* dan dalam bahasa Indonesia kinerja disebut juga dengan prestasi kerja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia

kinerja juga di artikan sebagai sesuatu yang di capai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja (Wahab dan Umiarso, 2016: 119).

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

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

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

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

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

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

UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 1 ayat 1: mengatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar,

membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Berdasarkan definisi tersebut guru merupakan pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan kematangan seseorang serta tanggung jawab yang tinggi untuk mengemban amanah pendidikan (Wahab dan Umiarso, 2016: 118).

Sedangkan kinerja guru menurut Rusman yaitu sikap guru dalam memberikan pengajaran, yaitu bagaimana guru membuat RPP, strategi pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran (Rusman, 2013: 50).

Menurut wahab dan umiarso kinerja guru adalah kompetensi yang ditunjukkan guru saat melakukan tugas atau pekerjaanya. Kinerja dikatakan baik apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan di madrasah.

2. Tugas-Tugas Guru.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen memuat tentang tugas guru seperti terdapat dalam pasal 20, yang menyatakan bahwa guru dalam menjalankan tugasnya, berkewajiban :

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

- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
- c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika dan
- e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa (Ramayulis, 2013: 15).

3. Indikator-Indikator Kinerja Guru

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

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- c. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
- d. Kemampuan mengelola kelas
- e. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi (Wahab dan Umiarso, 2016: 122).

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut wahab dan umiarso adalah sebagai berikut:

a. Kepribadian dan Dedikasi

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

b. Pengembangan Profesi

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

c. Keahlian Mengajar

Dalam melakukan tugasnya dengan baik guru membutuhkan keahlian. Seorang guru wajib mempunyai kompetensi untuk mengajar, karena kompetensi guru merupakan kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran.

d. Hubungan Dengan Masyarakat

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

C. Penelitian Yang Relevan

Fungsi dari kajian hasil penelitian yang terdahulu adalah untuk menunjukkan bahwa fokus yang di angkat dalam penelitian penulis belum pernah di kaji oleh penulis sebelumnya dan dapat membedakan kajian penulis dengan orang lain.

Adapun penelitian yang relevan dengan tema penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini juga di lakukan oleh Yusma Yurita mahasiswa Uir 2016 dalam penelitiannya yang berjudul Motivasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru di SD Hangtuh Kecamatan Perhentian Raja Kabupaten Kampar, perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah terletak pada tempat penelitian, penelitian yang di lakukan Yusma Yurita di SD Hangtuh Kecamatan Perthention Raja Kabupaten Kampar, dan penelitian saya di lakukan di Madrasah Tsanawiyah Negri 3 Kota Pekanbaru.
2. Penelitian ini juga dilakukan oleh Ahmad Nail Mahasiswa Uir 2018 dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru PAI di SMK Muhammadiyah Kota Pekanbaru, bedanya penelitian ini dengan

penelitian saya yaitu di variabel (X) saya menggunakan motivasi kepala madrasah sedangkan Ahmad Nail menggunakan sertifikasi.

3. Penelitian ini juga di lakukan oleh Mariati mahasiswa Uir 2017 dalam penelitiannya **Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengefektifkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di SMP 1 Rambah Pasir Pangaraian**, bedanya penelitian ini dengan penelitian saya adalah di variabel (X) saya menggunakan motivasi kepala madrasah sedangkan Mariati menggunakan kepemimpinan kepala sekolah.

D. Konsep Operasional.

1. Motivasi Kepala Madrasah

Kepala madrasah adalah salah satu personel madrasah yang membimbing dan memiliki tanggung jawab bersama anggota lain untuk mencapai tujuan. Kepala madrasah secara resmi diangkat oleh pihak atasan yang disebut juga dengan pemimpin resmi atau *official leader*. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi kepala madrasah adalah memberikan dorongan atau rangsangan kepada tenaga pendidik (guru) saat melaksanakan tugasnya. Motivasi ini bisa di dapat dengan : mengatur lingkungan fisik, mengatur suasana kerja, Tertib, rangsangan, hadiah , menyediakan bermacam pusat belajar melalui pengembangan pusat sumber belajarr (PSB) (E.Mulyasa, 2013: 120).

Tabel 1 : Indikator Motivasi Kepala Madrasah

Variabel	Dimensi	Indikator
1	2	3
Motivasi Kepala Madrasah	Pengaturan lingkungan fisik	Kepala madrasah menciptakan suasana madrasah yang sejuk dan enak. Kepala madrasah menciptakan ruang kerja yang kondusif. Kepala madrasah menciptakan ruang belajar yang tenang dan nyaman.
	Pengaturan Suasana Kerja	Kepala madrasah menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan tenaga pendidikan. Kepala madrasah menciptakan komunikasi yang baik dengan para guru. Kepala madrasah menciptakan hubungan baik dengan para staf tata usaha (TU).
	Disiplin	Kepala madrasah selalu tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepala madrasah memerintahkan para guru untuk datang tepat waktu ke madrasah. Kepala madrasah memerintahkan para guru untuk masuk dan keluar kelas tepat waktu. Kepala madrasah mewajibkan para guru untuk memberikan keterangan apabila berhalangan hadir ke madrasah.
	Dorongan	Kepala madrasah memerintahkan para guru membuat pembelajaran menjadi menyenangkan. Kepala madrasah memerintahkan para guru untuk memiliki silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dalam mengajar. Kepala madrasah menuntut guru untuk berprestasi dalam bekerja.
1	2	3
	Penghargaan	Kepala madrasah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dalam bekerja. Kepala madrasah memberikan insentif kepada guru yang berprestasi dalam bekerja.

		Kepalamadrasah memberi sertifikat pada guru yang ber prestasi dalam bekerja.
Pengembangan pusat sumber Belajar	1. Kepala madrasah harus mengembangkan Kegiatan pembelajaran di madrasah. Kepala madrasah memerintahkan para guru menggunakan media audio aids (AVA) dalam melaksanakan pembelajaran. Kepala madrasah memerintahkan para guru menggunakan pesawat televisive (TV) dalam kegiatan pembelajaran. Kepala madrasah memerintahkan para guru menggunakan video copact disk (VCD) dalam kegiatan pembelajaran. Kepala madrasah memerintahkan para guru menggunakan jaringan internet dalam kegiatan pembelajaran. Kepala madrasah membangun ruang laboratorium untuk kegiatan pembelajaran.	

2. Kinerja Guru

Dari berbagai arti kinerja di atas bisa simpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang guru dalam melakukan proses pembelajaran di madrasah. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Wahab dan Umiarso mengungkapkan bahwa indikator-indikator kinerja guru adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- c. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
- d. Kemampuan mengelola kelas

Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi (Wahab dan Umiarso, 2016: 122).

Tabel 2 : Indikator Kinerja Guru

Variabel	Dimensi	Indikator
1	2	3
Kinerja Guru	Keahlian merancang RPP	Guru mampu menyusun perencanaan dan persiapan pembelajaran. Guru mampu membuat silabus dan rpp dalam pembelajaran. Guru mampu mempersiapkan alat dan bahan untuk melakukan pengajaran.
	Pendidik menguasai pelajaran yang akan di sampaikan pada anak.	Guru mampu menguasai materi akan di ajarkan kepada siswa di madrasah. Guru memiliki pengetahuan yang luas tentang pelajaran yang di ajarkan. Guru mampu menjelaskan materi yang akan di ajarkan kepada siswa.
	Penguasaan metode dan strategi mengajar.	Guru mampu menguasai metode-metode dan strategi dalam melaksanakan pembelajaran. Guru mampu menggunakan metode yang tepat dalam melaksanakan pembelajaran. Guru mempunyai keterampilan dalam mengajar. Guru memili strategi yang bagus dalam melaksanakan pembelajaran.
	Pemberian tugas-tugas kepada anak	Guru mampu memberikan tugas dengan baik kepada siswa di madrasah.
	Kemampuan mengelola kelas	Guru mampu mengelola kelas dengan baik dan benar. Guru mampu menciptakan suasana kelas yang menyenangkan sehingga anak tidak bosan.
	Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi	Guru mampu memberikan penilaian secara adil dan benar kepada anak di madrasah. Guru mampu mengevaluasi kegiatan dan pemahaman anak tentang materi yang sudah di ajarkan di madrasah.

E. Kerangka Konseptual

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



F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara kepada perumusan masalah riset, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2012: 99). Berlandaskan telah teoritis dan kerangka berpikir diatas maka peneliti membuat hipotesis penelitian ini, ada pengaruh motivasi kepala madrasah Terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Pekanbaru.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kepala madrasah dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Bentuk Penelitian.

Berdasarkan masalah yang diriset maka riset ini termasuk bentuk riset korelasi. Penelitian korelasi yaitu riset yang bertujuan untuk menentukan ada tidaknya hubungan, dan seberapa jauh hubungan antara dua variabel (yang dapat diukur) atau lebih (Hamid Darmadi, 2013: 7). Dalam penelitian ini yang dimaksud adalah hubungan antara variabel X dengan variabel Y.

B. Tempat dan Waktu Penelitian.

Penelitian ini diadakan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan, dari bulan Januari 2019 sampai dengan April 2019 dengan perincian kegiatan sebagai berikut :

Tabel 03: Waktu dan Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan Penelitian	X	X	X	X												
2	Pengumpulan data					X	X	X	X								
3	Pengelolaan dan analisis data									X	X	X	X				
4	Penyusunan hasil penelitian													X	X	X	X

C. Subject dan Object Penelitian

Subject penelitian ini yaitu pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Pekanbaru. Sedangkan objek penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Pekanbaru.

D. Populasi dan Sampel.

1. Populasi Penelitian

Menurut Nanang Martono populasi adalah semua anggota dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini yaitu guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Pekanbaru yang berjumlah 14 guru.

2. Sampel Penelitian

Sampel menurut Nanang Martono adalah bagian dari keseluruhan yang mempunyai tanda-tanda yang akan diteliti. Atau dapat di definisikan juga dengan keseluruhan yang ditunjuk dengan memakai cara tertentu. Berdasarkan tabel diatas jumlah populasi keseluruhan 14 orang. Karena populasinya 14 orang terjangkau dari segi pertimbangan waktu, biaya dan tenaga yang dimiliki, maka metode pengambilan ditetapkan memakai teknik metode sensus atau sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel (Martono, 2014: 81). Berdasarkan pendapat tersebut, maka penulis menetapkan populasi yang berjumlah 14 orang guru menjadi sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk melengkapi data yang di perlukan, ada dua macam teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket

Angket adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti untuk memperoleh data, angket di sebarakan kepada responden (orang- orang yang menjawab jadi yang di selidiki), terutama pada penelitian survai (Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, 2013: 76).

Penulis menyebarkan daftar pertanyaan guna mempermudah didalam pelaksanaan pengumpulan data. Pertanyaan yang dirancang untuk mengetahui pengaruh motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Pekanbaru. Data yang dikumpulkan berdasarakan angket yang ditata menggunakan skala Likert Lima titik jawaban (Anwar Sanusi, 2014 : 70).

Dalam membentuk skor atau bobot nilai jawaban setiap pertanyaan digunakan skala likert dengan pembobotan dalam tabel 4 sebagai berikut:

Table 04 : Skor Pilihan Jawaban Angket

NO.	Pilihan Jawaban	Skor
	Sangat Setuju (SS)	5
	Setuju (S)	4
	Netral (N)	3
	Tidak Setuju (TS)	2
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Dokumentasi

Teknik ini penulis gunakan untuk mengumpulkan informasi sejarah dibangun madrasah, visi, misi, tujuan madrasah keadaan Guru dan Siswa, Sarana prasarana

madrasah. Dokumentasi di tunjukkan untuk mendapatkan informasi dari madrasah, peraturan- peraturan, foto- foto, informasi yang relevan penelitian (Riduwan, 2014 : 105).

F. Teknik Analisa Data

Sebelum penelitian ini dilakukan maka langkah pertamanya adalah melakukan uji coba penelitian. Uji coba dari butir-butir instrumen pada kedua variabel yang dimaksudkan untuk menguji keabsahan dan kehandalan butir-butir instrumen yang digunakan untuk penelitian. Untuk itu hasil uji coba harus dicari validitas dan reabilitasnya.

1. Uji Validitas

Uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkapkan sesuatu yang ingi diungkap. Item biasanya berupa pertanyaan- pertanyaan yang ditunjukan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuesioner dengan tujuan untuk mengungkapkan sesuatu (Duwi Priyatno,2014: 51).

Uji validitas adalah ketetapan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur (Daharmi Astuti dan Deswita, 2015: 147)

Dalam penelitian ini validitas intrumen diuji dengan menggunakan bentuk program SPSS 20 dengan metode korelasi product moment. Teknik uji validitas instrumen dengan korelasi product moment yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item.

Menurut Duwi Priyatno (2014: 55) apakah item-item setiap instrumen valid atau tidak dapat dilakukan dengan dua cara:

- a. Dalam menentukan apakah item valid atau tidak maka dilihat pada nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka item valid, tetapi jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak valid.
- b. Dengan membandingkan r hitung (nilai person correlation) dengan r tabel (didapat dari tabel r). Jika nilai positif dan r hitung $\geq r$ tabel, maka item dapat dinyatakan valid. Jika r hitung $\leq r$ tabel, maka item dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya digunakan koesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan untuk mengukur skala rentang adalah *Cronbach Alpha*. Uji reabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6.

3. Uji normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan bantuan program SPSS V20 yang dilakukan dengan metode *One Sample kolmogorov-Smirnov*. Untuk pengambilan keputusan apakah data norma atau tidak, maka cukup melihat pada nilai signifikansi (*Asymp Sig. 2-tailed*).

Jika signifikansi < 0,05 maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.

Jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi Pearson atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Deviation for Linearity* dua variabel mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih dari 0,05.

5. Analisis Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana yaitu menganalisis hubungan linier antara 1 variabel independen dengan variabel dependen.

Persamaan regresi untuk regresi linier sederhana sebagai berikut:

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

Keterangan:

\hat{Y} = variabel dependen sebagai variabel yang diduga/prediksi

a = koefisien sebagai intersep (intercept), jika nilai $X = 0$ maka nilai $Y = a$. Nilai a ini dapat diartikan sebagai sumbangan faktor-faktor lain terhadap variabel Y .

b = koefisien regresi sebagai slope (kemiringan garis slope). Nilai b ini merupakan besarnya perubahan pada variabel Y apabila variabel X berubah.

X = Variabel independen, nilai variabel yang diketahui (Sofar Silaen dan Widiyono, 2013: 206-207).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah MTs Negeri 3 Pekanbaru

MTsN Bukit Raya pada awalnya adalah madrasah Tsanawiyah Negeri Pekanbaru lokal Simpang Tiga yang di buka pada tahun pelajaran 1996/1997. Latar belakang berdirinya karena besarnya animo masyarakat untuk memasukkan anaknya kependidikan agama, sehingga MTsN Pekanbaru pada waktu itu satu-satunya MTs Negeri yang ada di kota Pekanbaru tidak bisa menampung peserta didik yang mendaftar.

Maka dengan inisiatif kepala MTsN Pekanbaru pada waktu itu adalah Drs. Sirajuddin beserta guru-guru MTsN Pekanbaru untuk membuka lokal jauh di daerah Simpang Tiga Pekanbaru. Pada awal belajar MTsN Pekanbaru lokal simpang tiga sempat belajar beberapa waktu di MDA Al-Ikhlas simpang tiga dikarenakan gedung belajarnya belum siap. Dengan berkembang pesatnya MTsN Pekanbaru lokal Simpang Tiga maka muncul inisiatif dari Kementrian Agama untuk menegerikan MTsN pekanbaru lokal simpang tiga agar dapat pula mandiri. Pada awal 2019 MTsN Pekanbaru lokal Simpang Tiga berganti nama menjadi MTsN Bukit Raya berdasarkan surat keputusan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 48 tahun 2009 tentang penetapan 70 Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN). Bersamaan dengan itu salah satu MTsN yang di negerikan adalah MTsN Bukit Raya pekanbaru. Pada tanggal 23 february 2010 MTsN Bukit Raya

diresmikan oleh bapak walikota pekanbaru dan kepala Departemen Agama Provinsi Riau.

MTsN Bukit Raya berdiri diatas tanah seluas 18.810 m2 wakaf dari bapak Haji Abu Bakar. Sekarang nama bapak H. Abu Bakar dijadikan nama masjid di MTsN Bukit Raya. Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Bukit Raya Pekanbaru selalu dan terus berbenah diri guna mencapai tujuan pendidikan nasional yaitu menumbuhkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Berjalannya waktu MTsN Bukit Raya sudah beberapa ditunjuk menjadi tuan rumah kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh Kementrian Agama. Pada tanggal 27 s/d 29 mei 2012 pernah menjadi tuan rumah expo Madrasah pertama tingkat Provinsi Riau yang dibuka oleh Dirjen Penididkan Madrasah Departemen Agama Republik Indonesia yaitu Bapak Prof.Dr. Dedi Djubaedi dan Bapak Wakil Gubernur Provinsi Riau yaitu Bapak H.R. Mambang Mit.

Pada bulan mei 2013 MTsN Bukit Raya kembali ditunjuk menjadi tuan rumah pada ajang aksioma tingkat Kota Pekanbaru. Yang juga dihadiri kepada Kementrian Agama Kota Pekanbaru yakni Bapak Edwar S.Umar dan anggota DPRD Kota Pekanbaru yaitu Bapak H. Bilhaya Athar.

Pada tanggal 28 mei 2014 telah diloncing Madrasah Tsanawiyah Negeri Bukit Raya unggul dan berkarakter dan madrasah menuju adiwiyata oleh kepada bidang pendidikan Madrasah Kementrian Agama Provinsi Riau Bapak H. Mahyuddin

M.Ag dan Kepala Kementrian Agama Kota Pekanbaru Bapak H.Edwar S.Umar
M.Ag.

Sejak MTsN Pekanbaru Lokal Simpang Tiga didirikan sampai sekarang
setelah menjadi MTsN Bukit Raya telah dipimpin oleh tujuh orang kepala yaitu :

1. Drs. Hormat Ritonga (Periode 1996-2001)
2. Idarman, S.Pd (Periode 2001-2004)
3. Marzuki, M.Ag (Periode 2004-2007)
4. Drs. Oktenvianus (Periode 2007-2009)
5. Drs. H. Dahlil Syarif (Periode 2009-2013)
6. H. Marzuki, M.Ag (Periode 2013 S/d 2017)
7. Darusman, M.Pd (Periode 2017 S/d Sekarang.

Saat ini kepala madrasah dibantu oleh empat orang wakil kepala yang
terdiri:

1. Wakil kepala bagian kurikulum dijabat oleh Much. Arif Nurudin S.Pd.
2. Wakil kepala bagian kesiswaan dijabat oleh Safridah M.Pd.
3. Wakil kepala bagian hubungan masyarakat/ keislaman dijabat oleh Faula
Rosyiddin, S.Pd.I
4. Wakil kepala bagian sarana dijabat oleh Elfitriyani S.Pd.

2. Tujuan, Visi dan Misi MTsN 3 Kota Pekanbaru.

a. Tujuan

1. menumbuhkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman
dan bertaqwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap,

kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

b. Visi

Terwujudnya Madrasah unggul, berkarakter dan bernuansa lingkungan menuju kota pekanbaru yang madani.

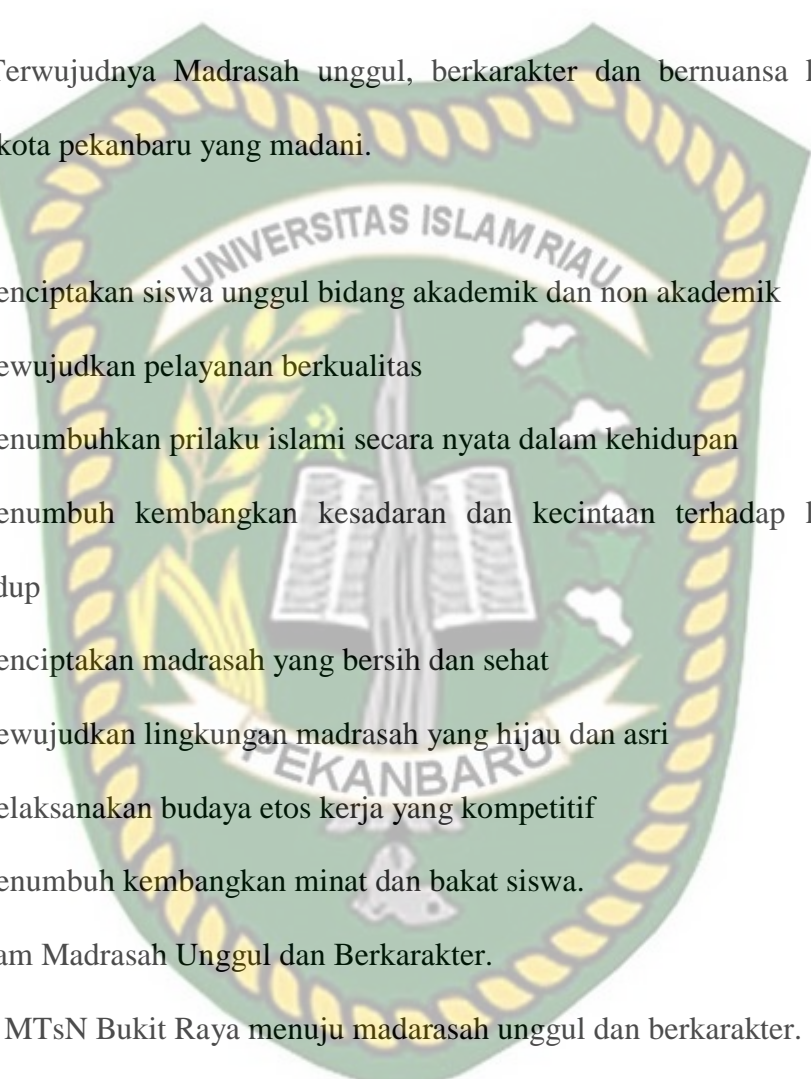
c. Misi

- 1) Menciptakan siswa unggul bidang akademik dan non akademik
- 2) Mewujudkan pelayanan berkualitas
- 3) Menumbuhkan prilaku islami secara nyata dalam kehidupan
- 4) Menumbuh kembangkan kesadaran dan kecintaan terhadap lingkungan hidup
- 5) Menciptakan madrasah yang bersih dan sehat
- 6) Mewujudkan lingkungan madrasah yang hijau dan asri
- 7) Melaksanakan budaya etos kerja yang kompetitif
- 8) Menumbuh kembangkan minat dan bakat siswa.

3. Program Madrasah Unggul dan Berkarakter.

a. Dasar MTsN Bukit Raya menuju madrasah unggul dan berkarakter.

- 1) Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas)
- 2) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.63 tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan
- 3) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional N0.20 tahun 2010 tentang Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria di Bidang Pendidikan



- 4) Rencana strategis Kementerian Agama tahun 2006-2010 yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan daya saing bangsa, perlu dikembangkan madrasah bertaraf internasional pada tingkat Kabupaten/ Kota melalui kerja sama yang konsisten antara pemerintah dengan pemerintah Kabupaten/ Kota yang bersangkutan
 - 5) Rencana strategis Ditjen Pendidikan Islam, Kementerian Agama tahun 2006-2010
 - 6) Surat Edaran di Rektorat Jendral Pendidikan Islam tentang pelaksanaan standar isi di madrasah.
- b. Tujuan madrasah unggul dan berkarakter
- 1) Menciptakan siswa yang unggul bidang akademik
 - 2) Meningkatkan hasil kelulusan siswa baik kuantitas dan kualitas
 - 3) Meningkatkan prestasi olimpiade siswa (kota, provinsi dan nasional)
 - 4) Terciptanya lingkungan berbahasa arab dan inggris
 - 5) Meningkatkan prestasi ekstrakurikuler siswa (kota, provinsi dan nasional)
 - 6) Menumbuhkan prilaku islami secara nyata dalam kehidupan
 - 7) Menghasilkan peserta didik yang beriman dan bertaqwa
 - 8) Menghasilkan peserta didik yang menjiwai dan mengamalkan nilai-nilai agama
 - 9) Terbentuknya karakter siswa yang peduli lingkungan
 - 10) Terwujudkan madrasah ADIWIYATA
 - 11) Menghasilkan budaya disiplin dan budaya kerja yang berkualitas dan kompetitif.

c. Program mewujudkan madrasah unggul berkarakter

- 1) Kelulusan dan prestasi
 - a. Kuantitas kelulusan 100%
 - b. Peningkatan kualitas kelulusan diatas rata-rata standar nasional
 - c. Meningkatkan jumlah lulusan MTsN diterima disekolah unggulan
 - d. Pengembangan lomba-lomba akademik dan non akademik
 - e. Pengembangan bahasa arab dan bahasa inggris
- 2) Pengembangan standar pendidikan dan tenaga kependidikan
 - a. Pengembangan dan peningkatan kualifikasi dan komponen guru professional
 - b. Pengembangan dan peningkatan kompetensi tenaga TU
 - c. Pengembangan tenaga pendukung (Laboran, Perputakawan, Tik)
- 3) Pengembangan standar isi (kurikulum)
 - a. Pengembangan silabus
 - b. Pengembangan RPP dan Program perbaikan dan pengayaan
 - c. Pengembangan RPP karakter (islami dan lingkungan)
- 4) Pengembangan standar proses pembelajaran
 - a. Pengembangan dan inovasi-inovasi metode pembelajaran
 - b. Pengembangan dan inovasi-inovasi bahan pembelajaran
 - c. Pengembangan dan inovasi-inovasi sumber pembelajran
- 5) Pengembangan standar prasarana dan sarana pendidikan
 - a. Peningkatan dan pengembangan inovasi-inovasi media pembelajaran
 - b. Pengembangan sarana dan prasarana pendidikan

- c. Menciptakan lingkungan yang asri dan bersih sebagai pusat pembelajaran
- d. Pengembangan jaringan informasi akademik
- 6) Pengembangan standar pengelolaan pendidikan
 - a. Pengembangan/ penyusunan rencana pengembangan sekolah (RPS)
 - b. Pengembangan dan melengkapi administrasi sekolah
 - c. Pengembangan implementasi MBS dengan memfungsikan peran komite
- 7) Pengembangan standar pembiayaan pendidikan
 - a. Penggalangan dana dari berbagai sumber yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
 - b. Penciptaan usaha-usaha di sekolah sebagai *income generating activities*
 - c. Pengembangan jaringan kerja sama pertikal dan horizontal dengan *stake holders*
- 8) Pengembangan standar penilaian
 - a. Pengembangan perangkat model penilaian pembelajaran
 - b. Implementasi model evaluasi pembelajaran: ulangan harian, ulangan tengah semester, ulangan akhir semester dan uji coba
 - c. Pengembangan instrumen atau perangkat soal-soal untuk berbagai model evaluasi
 - d. Pengembangan lomba-lomba atau uji coba dan peningkatan standar nilai.

4. Data Pengelola Madrasah (Kepala Madrasah, Guru dan Pegawai)

Adapun data pengelola sekolah yang ada di MTsN 3 Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 05: Data Pengelola Sekolah (Kepala Madrasah, Guru dan Pegawai)

No	Name	Lk/Pr	Posisi
1	2	3	4
1	Darusman, M.Pd	L	Kepala Madrasah dan Guru Bahasa Inggris
2	Riky Librian, SE	L	Kepala Tata Usaha
3	Dra. Muftiatul Aini, MA	P	Guru Matematika dan Akidah Akhlak
4	Dra. Tuti Murni, MA	P	Guru Akidah Akhlak dan Fiqh
5	Dra. Wagiaty, S.Pd	P	Guru IPA
6	Dra. Efi Deswati N	P	Guru IPS
7	Dra. Hj. Sri Hidayati	P	Guru Matematika
8	Maefayeni, S.Ag	P	Guru Bahasa Arab
9	Hj. Jasmanidar, S.Ag	P	Guru Matematika
10	Hj. Rusmanidar, S.Ag	P	Guru Akidah Akhlak
11	Dari Yusnita, S.Ag	P	Guru Bahasa Arab
12	Dra. Jul Edwina	P	Guru IPS
13	Roza Delfia, M.Ag	P	Guru Qur'an Hadist
14	Novian Darwis, S.Pd	P	Guru Penjaskes
15	Indra Geni, S.Pd	P	Guru B. Indonesia
16	Hermalinda, S.Pd.I	P	Guru PKn
17	Ermayenti, S.Pd,M.Pd	P	Guru B. Indonesia dan Guru B. Arab
18	Wati Armizar, S.Pd	P	Guru Prakarya
19	Dra. Nurlisah	P	Guru B. Indonesia
20	Sri Susilawati	P	Guru Matematika
21	Safriyah, M.Pd	P	Guru B. Inggris
22	Eva Silvia, S.Pd	P	Guru IPA
23	Josi Andini, SH, M.Pd	P	Guru PKn
24	Kiatma Dwi, SE	P	Staf Tata Usaha
25	Dra. Evy Threany Yahya	P	Guru IPS
26	Elfitriyanti, S.Pd	P	Guru B.Indonesia
27	Nerri Sitanggang, S.Si	L	Guru Matematika
28	Arlinda Hidayati, SE	P	Bendahara
29	Ashriaty, S.Pd	P	Guru BK
30	Salamiah, S.Ag	P	Guru SKI
31	Siti Mahera Sorman, SE	P	Guru IPS
32	Zulamri, S.Pd	L	Guru Seni Budaya
33	Fitriyati, SP	P	Guru IPA
34	M.Arif Nurudin, S.Pd	L	Guru Matematika
35	Fitri Ardiana, S.Pd	P	Guru IPA
36	Hj. Sri Yani, S.Pd	P	Guru Seni Budaya
37	Elvi Harti, S.Pd	P	Guru B.Inggris
38	Budi Candra, S.Ag	L	Guru Qur'an Hadist

1	2	3	4
39	Nurazimah, M.Pd.I	P	Guru SKI
40	H.Jamhurdin, S.Ag	L	Guru B. Arab
41	S. Idi Sufian, S.Pd.I	L	Guru TIK
42	Faula Rosyiddin, S.Pd.I	P	Guru B. Arab
43	Hj. Musrifah, S.Pd, M.Pd.I	P	Guru PKn
44	Hendrik Sugiono, SE	L	Guru TIK
45	Fitriyani, SP	P	Guru IPA
46	Hasnial Khatima, S.Pd.I, MA	P	Guru Fiqh
47	Harian Indra Yuliati, S.Pd	L	Guru B. Indonesia
48	Anizar, S.Pd	P	Guru Qur'an Hadist
49	Desi Ernawati	P	Pengelola BMN
50	Meza Yazka Fuddin	L	_
51	Zulkarnain	L	Pengadministrasi
52	Hasnah, S.Pd	P	Guru B.Inggris
53	Pajariah, S.Ag	P	Guru Seni Budaya
54	Syahrul Miftah, S.Pd	L	Guru B.Inggris dan Tahfiz
55	Erlina Nur Fajri,S.Ag	P	Guru Fiqh dan Tahfiz
56	Edi Alius, S.Pd.I	L	Guru fiqh dan Tahfiz
57	Fitri Rahma Deni, S.Pd	P	Guru B.Inggris dan Seni Budaya
58	Rahmadi , S.Pd.I	L	Guru Olahraga
59	Afni Nofrianti, M.Pd	P	Guru B.Inggris dan PKn
60	Hendrawati, S.Pd.I	L	Guru Prakarya dan PLH
61	Akmal Khairi, S.Pd	L	Guru B.Inggris dan PLH
62	Rizka Filani, S.Pd	P	Guru B.Indonesia dan PLH
63	Ade Dian Anggraini M	P	Guru BK
64	Neli Maryunis, A.Md	P	Staf TU Bag. UKS
65	Samsinar, S.Pd.I	L	Staf TU Bag. Pustaka
66	Supridal	L	Staf TU Bag. Keuangan
67	Wirdatul Jannah, A.Md	P	Staf TU Bag. Umum
68	Nur Adha Riawati, S.Kom	P	Staf TU Bag. Kesiswaan
69	Sundari, A.Md	P	Staf TU Bag. Umum/Rumga
70	Asmaniar, SE	L	Staf TU Bag. Kurikulum
71	Abdur Gafar, S.Kom	L	Staf TU Bag. Kepegawaian
72	Doni Saputra	L	Staf TU Bag. Humas
73	Bela Komala Sari	P	Staf TU Bag. Keuangan
74	Wilga Eki Saputra, SE	L	Staf TU
75	Firdaus	L	Staf TU Bag. Umum
76	Yusnidar	L	Kebersihan

1	2	3	4
77	Siti Hasanah	P	_
78	Lisman. AR	L	_
79	Halil	L	_
80	Zamar Hamidi	L	Satpam
81	Agustiar	L	_

B. Penyajian Data

Penyajian data motivasi kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar di MTs Negeri 3 Kota Pekanbaru di peroleh dari hasil angket yang di gunakan untuk mengambil data yang bersifat primer. Adapun yang menjadi responden adalah guru PAI di MTs Negeri 3 Kota Pekanbaru yang berjumlah 14 guru. Untuk lebih jelasnya hasil penelitian ini dapat dilihat dalam tabel perolehan perhitungan angket dibawah:

Tabel 06: Hasil Angket Motivasi Kepala Madrasah

No	Uraian Pernyataan	Pilihan Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Kepala madrasah memerintahkan para guru untuk masuk dan keluar kelas tepat waktu.	16	7	1	0	0	14
2	Kepala madrasah memerintahkan para guru membuat pelajaran menjadi menyenangkan	11	10	3	0	0	14
3	Kepala madrasah memerintahkan para guru untuk memiliki silabus dan RPP dalam mengajar	19	5	0	0	0	14
4	Kepala madrasah menuntut guru untuk berprestasi dalam bekerja	14	8	2	0	0	14
5	Kepala madrasah memberikan sertifikat kepada guru yang	11	12	1	0	0	14

	berprestasi dalam bekerja						
6	Kepala madrasah harus mengembangkan kegiatan pembelajaran di madrasah	12	7	5	0	0	14
1	2	3	4	5	6	7	8
7	Kepala madrasah memerintahkan para guru menggunakan media audio aids (AVA) dalam melaksanakan pembelajaran	10	8	6	0	0	14
8	Kepala madrasah memerintahkan para guru menggunakan pesawat televisi (TV) dalam kegiatan pembelajaran	11	8	5	0	0	14
9	Kepala madrasah memerintahkan para guru menggunakan video copact disk (VCD) dalam kegiatan pembelajaran	10	9	5	0	0	14
10	Kepala madrasah memerintahkan para guru menggunakan jaringan internet dalam kegiatan pembelajaran.	13	6	5	0	0	14
Jumlah		127	80	33	0	0	240

Berdasarkan tabel 06 diatas terlihat bahwa jawaban dari angket yang penulis sebarakan mengenai motivasi kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 3 Kota Pekanbaru lebih banyak yang menyatakan sangat setuju yaitu dengan jumlah 127. Hal ini dapat menunjukkan bahwa pada angket motivasi kepala madrasah yang penulis dapatkan melalui penyebaran angket dilapangan di dapatkan hasil bahwa yang menyatakan sangat setuju lebih banyak di antaranya 127.

Tabel 07: Hasil Angket Kinerja Guru

No	Uraian Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Guru mempersiapkan alat dan bahan untuk melakukan pengajaran	8	14	2	0	0	14
2	Guru memiliki pengetahuan yang luas tentang pelajaran yang diajarkan	18	4	2	0	0	14
3	Guru mempunyai keterampilan dalam mengajar	11	10	3	0	0	14
4	Guru memiliki strategi yang bagus dalam melaksanakan pembelajaran	14	9	1	0	0	14
5	Guru memberikan tugas dengan baik kepada siswa di madrasah	14	8	2	0	0	14
6	Guru mengelola kelas dengan baik dan benar	16	7	1	0	0	14
7	Guru menciptakan suasana kelas yang menyenangkan sehingga anak tidak bosan	15	9	0	0	0	14
Jumlah		96	61	11	0	0	168

Berdasarkan tabel 07 diatas terlihat bahwa jawaban dari angket yang penulis sebarakan mengenai kinerja guru lebih banyak penjawab mengatakan sangatsetuju dengan jumlah 96. Dapat dilihat hasil dari penyebaran angket dilapangan yang menyatakan sangat setuju lebih banyak diantaranya 96 sedangkan yang lebih sedikit adalah responden yang menyatakan netral yaitu sebanyak 11 responden.

C. Analisa Data

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Untuk menguji kehandalan dari angket yang digunakan dalam penelitian ini maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada setiap variable penelitian dengan tujuan untuk memperoleh data yang baik dan benar. Adapun hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumennya dapat dilihat pada rekapitulasi tabel berikut:

Tabel 08: Hasil Rekapitulasi Validitas Variabel Motivasi Kepala Madrasah (X)

Pernyataan	Nilai Probabilitas (P)	Nilai R (0,05)	Keterangan
P1	0,000	0,029	Tidak Valid
P2	0,000	0,158	Tidak Valid
P3	0,000	0,099	Tidak Valid
P4	0,000	0,155	Tidak Valid
P5	0,000	0,045	Tidak Valid
P6	0,000	0,193	Tidak Valid
P7	0,000	0,202	Tidak Valid
P8	0,000	0,324	Tidak Valid
P9	0,000	0,502	Valid
P10	0,000	0,369	Tidak Valid
P11	0,000	0,421	Valid
P12	0,000	0,720	Valid
P13	0,000	0,667	Valid
P14	0,000	0,391	Tidak Valid
P15	0,000	0,303	Tidak Valid
P16	0,000	0,388	Tidak Valid
P17	0,000	0,472	Valid
P18	0,000	0,556	Valid
P19	0,000	0,570	Valid
P20	0,000	0,578	Valid
P21	0,000	0,533	Valid
P22	0,000	0,698	Valid
P23	0,000	0,301	Tidak Valid

Keterangan $r_{tabel} : 0,404$

Berdasarkan tabel rekapitulasi data uji validitas diatas dapat dilihat bahwa pernyataan yang ada pada kuisioner tidak semuanya valid. Item dalam instrument dikatakan valid yaitu dengan membandingkan r_{hitung} (nilai person correlation) dengan r_{tabel} (didapat dari tabel r). Jika nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka item dapat dinyatakan valid. Hasil ini diperoleh melalui SPSS 20.

Kemudian instrument yang sudah valid diuji kembali dengan menggunakan SPSS 20, untuk mengetahui tingkat reliabilitasnya, yang mana item yang termasuk dalam pengujian ini adalah item yang valid.

Adapun hasil uji instrument dengan menggunakan SPSS 20 tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 09: Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kepala Madrasah (X)

Realibity Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,925	10

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh instrument dikatakan reliabel. Sesuai dengan teori yang telah dijelaskan pada bab 3 sebuah instrument dinyatakan reliabel jika hasil Cronbach's Alpha menunjukkan angka minimal 0,6 dan nilai Cronbach's Alpha pada tabel diatas adalah 0,925 dengan kriteria baik (memiliki konsistensi yang tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa 0,925 > 0,6 sehingga instrument yang telah diuji dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 10: Hasil Rekapitulasi Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Pernyataan	Nilai Probabilitas (P)	Nilai R (0,05)	Keterangan
P1	0,000	0,366	Tidak Valid
P2	0,000	0,243	Tidak Valid
P3	0,000	0,559	Valid
P4	0,000	0,329	Tidak Valid
P5	0,000	0,412	Valid
P6	0,000	0,070	Tidak Valid
P7	0,000	0,371	Tidak Valid
P8	0,000	0,253	Tidak Valid
P9	0,000	0,418	Valid
P10	0,000	0,318	Tidak Valid
P11	0,000	0,446	Valid
P12	0,000	0,411	Valid
P13	0,000	0,417	Valid
P14	0,000	0,513	Valid
P15	0,000	0,243	Tidak Valid

Keterangan $r_{tabel} : 0,404$

Item dalam instrument dikatakan valid yaitu dengan membandingkan r hitung (nilai person correlation) dengan r tabel (didapat dari tabel r). Jika nilai positif dan r hitung $\geq r$ tabel, maka item dapat dinyatakan valid.

Berdasarkan tabel 10 Dari 15 pernyataan yang ada pada kuesioner semuanya tidak valid, hal demikian dapat dilihat menggunakan nilai $r_{hitung} > 0,404$ (r_{tabel}). Hasil ini diperoleh melalui SPSS 20.

Kemudian instrument yang sudah valid diuji kembali dengan menggunakan SPSS 20, untuk mengetahui tingkat reliabilitasnya, yang mana item yang termasuk dalam pengujian ini adalah item yang valid. Kemudian instrument yang sudah valid diuji kembali dengan menggunakan SPSS 20, untuk mengetahui tingkat reliabilitasnya, yang mana item yang termasuk dalam pengujian ini adalah item yang valid. Adapun hasil uji instrument dengan menggunakan SPSS 20 tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 11: Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru (Y)

Realibity Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,887	7

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa data yang valid pada angket dikatakan reliabel. Sesuai dengan teori yang telah dijelaskan pada bab 3 sebuah instrument dinyatakan reliabel jika hasil Cronbach's Alpha menunjukkan angka minimal 0,6 dan nilai Cronbach's Alpha pada tabel diatas adalah 0,887 dengan kriteria baik (memiliki konsistensi yang tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa $0,887 > 0,6$ sehingga instrument yang telah diuji dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

2. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20 dengan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Untuk pengambilan keputusan apakah data normal atau tidak, maka cukup melihat pada nilai signifikan (Asymp Sig 2 tailed). Jika signifikansi $< 0,05$ maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji normalitas variable X (Kepala Madrasah) dan variable Y (Kinerja Guru) dijelaskan dalam tabel berikut.

Tabel 12: Hasil Perhitungan Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		14
Normal Parameter ^{ab}	Mean	OE,7
	Std.deviation	1,45240430
Most Extreme differences	Absolute	0,214
	Positive	0,214
	Negative	0,155
Kolmogorov-Smirnov Z		0,800
Asymp.sig (2-tailed)		0,544
a. Test Distribution is normal		
b. calculated from data		

Berdasarkan tabel 12 Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Motivasi Kepala Madrasah (X) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 0,544. Dilihat Asymp Sig (2 tailed) karena nilai signifikan motivasi kepala Madrasah (X) dan Kinerja Guru (Y) > 0,05 bisa kita simpulkan bahwa data yang diteliti terdistribusi normal.

3. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk memahami linearitas data apakah data variable memiliki hubungan yang linear atau enggak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis pearson atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan test for linearity pada taraf signifikan 0,05. Dua variable dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05.

Hasil perhitungan uji linearitas variable X (Kepala Madrasah) terhadap Y (Kinerja Guru) dijelaskan dalam tabel berikut .

Tabel 13: Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Perhatian Orang tua*Perilaku Menyimpang	Between Groups	(Combined)	473,221	2	236,610	34,411	0,000
		Linearity	458,381	1	458,381	66,664	0,000
		Deviation from linearity	14,840	1	14,840	2,876	0,170
	Within Groups		75,636	11	6,876		
	Total		548,857	13			

Berdasarkan tabel 13 diketahui bahwa hasil uji linearitas dapat dilihat pada output anova tabel dapat diketahui bahwa signifikansi pada linearity sebesar 0,000 karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi kepala madrasah terhadap kinerja gguru terdapat hubungan yang linear.

4. Uji Linear sederhana

Analisis regresi linier sederhana yaitu menganalisis hubungan linier antara 1 variabel independen dengan variable dependen.

Tabel 14: Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 3 Kota Pekanbaru

ANOVA ^a						
Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	180,197	1	138,934	60,795	0,000 ^b
	Residual	975,756	12	2,285		
	Total	1155,953	13			
a. Predictors : Y (Kinerja Guru)						
b. Dependent Variable X (Motivasi Kepala Madrasah)						

Dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana ditemukan nilai signifikansi $0,000 < \text{nilai probabilitas } 0,05 = P < 0,05$. Berdasarkan tabel diatas dapat ditegaskan bahwa terdapat pengaruh motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 3 Kota Pekanbaru. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 3 Kota Pekanbaru adalah diterima. Berikut merupakan besar pengaruh motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel :

Tabel 15: Besar Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 3 Kota Pekanbaru

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0,914 ^a	0,835	0,821	1,512
a. Predictors : Y (kinerja guru)				
b. Dependent Variable: X (motivasi kepala madrasah)				

Pada tabel 15 tergambar bahwa besar pengaruh motivasi kepala madrasah adalah 0,835 atau 83,5% dengan demikian variable motivasi kepala madrasah berkontribusi bagi variable kinerja guru adalah sebesar 0,835 atau 83,5%.

Tabel 16: Interpretasi Koefisien Korelatif Pengaruh Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MTs Negeri 3 Kota Pekanbaru

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat

0,80-1,000	Sangat Kuat
------------	-------------

Sumber data : Riduwan dan Sunarto, 2014:81

Nilai 0,835 pada tabel 15 interval koefisien terletak pada rentang 0,80-1,000 dengan kriteria pengaruhnya sangat kuat . Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat pengaruh motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 3 Kota Pekanbaru adalah pada kategori **Sangat Kuat**.

Tabel 17: Hasil Output Coefficients

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	10,933	2,886		3,788	0,003
	Motivasi	0,503	0,065	0,914	7,797	0,000

a. Dependent Variabel : Y (KinerjaGuru)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pengaruh motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 3 Kota Pekanbaru tergolong tinggi dengan angka sebesar 0,503.

Dari hasil analisis korelasi linear sederhana diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ maka hipotesis penelitian diterima. Artinya terdapat pengaruh yang disignifikan antara motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 3 Kota Pekanbaru. Besarnya tingkat pengaruh kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 3 Kota Pekanbaru tersebut dapat dilihat yaitu 0,835 atau 83,5 %.

Data yang didapat dari hasil riset ini menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kepala madrasah sebesar 0,835 atau 83,5%.

Dengan demikian motivasi kepala madrasah sangatlah penting terhadap kinerja guru di Madrasah untuk itu motivasi Kepala Madrasah harus dipertahankan atau bahkan harus bisa ditingkatkan lagi agar guru Madrasah lebih baik lagi dalam melaksanakan tugas-tugas di Madrasah. Dan apabila guru memiliki kinerja yang baik maka madrasah akan lebih maju dan akan menciptakan alumni-alumni yang baik juga sehingga dapat berdaya saing di dalam maupun di luar negeri.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil olahan dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 3 Kota Pekanbaru. Hal ini diperoleh berdasarkan tabel ANOVA yang menunjukkan nilai Probabilitas *Sig* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs Negeri 3 Kota Pekanbaru..

Kemudian untuk mengetahui tingkat pengaruh antara motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 3 Kota Pekanbaru maka diperoleh berdasarkan tabel Model Summary yang menampilkan nilai koefisien korelasi 0,835 atau 83,5% dan koefisien determinasinya 0,503 atau 50,3% yang dikategorikan sedang. Karena angka 0,503 berada pada rentang 0,40-0,599, artinya pengaruh motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 3 Kota Pekanbaru sebesar 83,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pengaruh motivasi kepala madrasah terhadap guru adalah **Sangat Kuat** karena 83,5 % berada pada rentang 81%-1000%.

B. SARAN-SARAN

1. Bagi kepala madrasah agar lebih meningkatkan dan mempertahankan lagi motivasinya kepada guru dan para staf madrasah supaya mereka lebih sungguh-sungguh lagi dalam bekerja.

2. Bagi guru agar lebih meningkatkan lagi kinerjanya dalam bekerja untuk memperoleh hasil yang maksimal.
3. Bagi pembaca agar dapat memahami pentingnya motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru di madrasah.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau