



**HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA MADRASAH  
DENGAN MOTIVASI KERJA GURU di MTs CERDAS MURNI TEMBUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

**Oleh:**

**ALWIZAH VIONITA**  
**NIM : 37141028**

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS  
ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



**HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA MADRASAH  
DENGAN MOTIVASI KERJA GURU di MTs CERDAS MURNI TEMBUNG  
SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk Mencapai  
Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd)  
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Disusun

Oleh :

**ALWIZAH VIONITA**  
**NIM : 37141028**

**JURUSAN  
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

Pembimbing I

**Dr. Candra Wijaya, M.Pd**

**NIP. 19740407 200701 1 037**

Pembimbing II

**Drs. H. M. Idrus Hasibuan, M.Pd**

**NIP. 19551108 197903 1 001**

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2018**



**SURAT PENGESAHAN**

Skripsi ini yang berjudul “HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DENGAN MOTIVASI KERJA GURU di MTs CERDAS MURNI TEMBUNG” yang disusun oleh ALWIZAH VIONITA yang telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU pada tanggal :

**06 Juli 2018 M**  
**01 Dzulqaidah 1439 H**

Skripsi telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

**Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi**  
**Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan**

**Ketua**

**Dr. Abdullah, M. Pd**  
**NIP. 19680805 199703 1 002**

**Sekretaris**

**Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd**  
**NIP. 19700504 201411 1 002**

**Anggota Penguji**

**1. Dr. Candra Wijaya, M.Pd**  
**NIP.19740407 200701 1 037**

**3. Dr. Abdullah, M. Pd**  
**NIP. 19680805 199703 1 002**

**2. Drs. H.M. Idrus Hasibuan, M.Pd**  
**NIP.19551108 197903 1 001**

**4. Nasrul Syakur Chaniago, S.S, M.Pd**  
**NIP. 19770808 200801 1 014**

**Mengetahui**  
**Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

**Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd**  
**NIP. 19601006 1994403 1 002**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alwizah Vionita

Nim : 37141028

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam / Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Judul : **HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA  
MADRASAH DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI MTS CERDAS  
MURNI TEMBUNG**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplatan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh institusi batal saya terima.

Medan, Juni 2018

Yang Membuat Pernyataan

**Alwizah Vionita**

**NIM. 37141028**

Nomor : Istimewa  
Lamp :  
Perihal : Skripsi  
A.n. **Alwizah Vionita**

Medan, Juni 2018  
Kepada Yth:  
Bapak Dekan Fakultas Ilmu  
Tarbiyah dan Keguruan  
UIN-Sumatera Utara  
Di-  
Medan

Assalmua'alaikum Wr. Wb

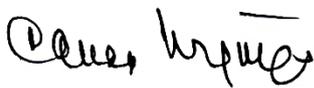
Dengan Hormat,

Setelah membaca dan meneliti memberi saran-saran perbaikan seperlunya, terhadap skripsi mahasiswa a.n. **Alwizah Vionita** yang berjudul: **HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI MTS CERDAS MURNI TEMBUNG**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk di Munaqasahkan pada sidang Munaqasah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan.

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian saudara kami ucapkan terima kasih.

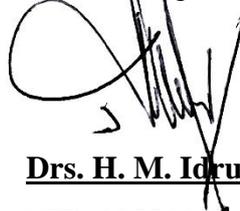
Wassalam

Pembimbing I



~~**Dr. Candra Wijaya, M.Pd**~~  
NIP. 19740407 200701 1 037

Pembimbing II



**Drs. H. M. Idrus Hasibuan, M.Pd**  
NIP. 19551108 197903 1 001



## ABSTRAK

Nama : Alwizah Vionita  
NIM : 37.14.1.028  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Pembimbing : 1. Dr. Candra Wijaya, M.Pd  
2. Drs. H. M. Idrus Hasibuan, M.Pd  
Judul Skripsi : Hubungan Antara Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MTs Cerdas Murni Tembung.

Kata Kunci: Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah, Motivasi Kerja Guru

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kemampuan manajerial kepala madrasah dengan motivasi kerja guru di MTs Cerdas Murni Tembung.

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis deskriptif dengan menempatkan variabel bebas dan variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini seluruh guru di MTs Cerdas Murni Tembung. Sebagai sampel diambil seluruh populasi penelitian yang digunakan adalah angket skala likert dan teknik analisis data menggunakan teknik korelasi sederhana dengan SPSS 20.

Setelah dilakukan penelitian data dan analisis terhadap data penelitian dapat dikemukakan bahwa Kecenderungan Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah adalah kategori tinggi sebesar 40%, kategori sedang sebesar 30%. Dengan demikian dapat dikemukakan kesimpulan bahwa kategori Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dalam penelitian ini termasuk kategori tinggi yang dibuktikan perolehan frekuensi absolut sebesar 40% dan kecenderungan Motivasi Kerja Guru adalah kategori tinggi sebesar 50%, kategori sedang sebesar 23,3%. Dengan demikian dapat dikemukakan kesimpulan bahwa kategori Motivasi Kerja Guru dalam penelitian ini termasuk tinggi yang dibuktikan perolehan frekuensi absolut sebesar 50%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kemampuan manajerial kepala madrasah berada pada kategori lemah sebesar 12,1% terhadap motivasi kerja guru. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa hubungan antara kemampuan manajerial kepala madrasah terdapat hubungan positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja guru, terbukti nilai *pearson correlation* (0,349) lebih besar dari nilai signifikan 0,059.

Diketahui Oleh:  
Dosen Pembimbing I

---

**Dr. Candra Wijaya, M.Pd**  
NIP. 19740407 200701 1 037

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta Alam, yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah- Nya dengan Penuh kasih sayang- Nya. sehingga Penulis dapat Menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul “ Hubungan Antara Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MTs Cerdas Murni Tembung”. Shalawat Beriringan Salam Kepada Nabi Muhammad Saw, sebagai Pemimpin Ummat *Rahmatan Li al-‘Alamin*.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik dari masa Perkuliahan sampai Penyusunan skripsi sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Untuk itu dalam skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Terutama dan Teristimewa Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah bersusah payah membesarkan dan mendidik Penulis sampai saat ini, serta yang telah memberikan dukungan cinta, kasih sayang dan doa yang diberikan sepanjang waktu dan memberikan bantuan material kepada penulis, sehingga karya kecil ini penulis jadikan sebagai persembahan dan menjadi Kebanggaan Keduanya. Dan juga, Adinda Muhammad Hazaqil dan Effina Tringgani, Sepupu Putri Malayani, Tri Agustin, Putra Dahana, Rio Winata dan Seluruh Keluarga Besar yang telah memberikan dorongan dan Motivasi serta Bantuan baik Moril sehingga Penulis dapat menyelesaikan Perkuliahan.
2. Bapak Dr. Candra Wijaya, M.Pd (Pembimbing I) yang telah sabar dalam membimbing penulis dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan untuk kesempurnaan Skripsi ini, dan Bapak Drs. H. M. Idrus Hasibuan, M.Pd (Pembimbing II) yang telah mengarahkan dan memberi saran dalam penyelesaian Skripsi ini.

3. Bapak Dekan, Pembantu Dekan, Bapak dan Ibu Dosen serta Staf pegawai Akademik Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan yang telah banyak memberikan bantuan Kepada Penulis selama Masa Perkuliahan.
4. Bapak Dr. Abdillah, M.Pd Selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Juga Selaku Penasehat Akademis.
5. Bapak Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd Selaku Penasehat Akademis.
6. Bapak dan Ibu Dosen Serta Staf Pegawai Prodi Manajemen Pendidikan Islam.
7. Kepala Sekolah MTs Cerdas Murni Tembung, Bapak Sumarlan S.Pd.I serta Guru-Guru lainnya yang Telah Memberikan bantuan data dan Keterangan dalam Penyusunan Skripsi ini.
8. Selanjutnya Juga ucapan Terima Kasih Penulis sampaikan Kepada Sahabat-Sahabat Seperjuangan MPI-1 Stambuk 2014, Iqlima, Aprilda, Elsy, Desi, Ainun, Laila, Ade, dan yang Lainnya yang Penulis sayangi, beserta MPI-2, Khairunnisa Hasibuan, sahabat KKN Desa Ara Condong, Evelina, Halimah, Masriani, Elida, Yuhanna, April, Dhanian dan Keluarga di Desa Ara Condong, sahabat PPL I dan PPL II PAB Sampali, dan kakak MPI stambuk 2017, Sapridah dan Fahmi, Sahabat-Sahabat Ku Ponpes Nurul Iman, Dwi, Dhani, Riri, Inun dan beserta Keluarga Besar UIN-SU.
9. Selanjutnya Juga ucapan Terima Kasih Penulis sampaikan Kepada orang tersayang (Habibullah) yang Jauh di mata namun dekat di Hati yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.
10. Selanjutnya Juga ucapan Terima Kasih Penulis sampaikan Kepada bang Bedi dan Ican yang telah membantu dalam membuat proposal hingga sampai menjadi skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu kritik dan saran serta bimbingan sangat di harapkan demi kesempurnaannya. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi agama, bangsa dan negara. Akhirnya pada Allah SWT jualah penulis berserah diri, semoga amal baik semua ini

bernilai ibadah disisi Allah SWT dan Mudah-mudahan skripsi ini bermamfaat bagi penulis serta bagi pembaca pada umumnya.Amin ya Rabbal Alamin.

Medan, Juni 2018  
Penulis

Alwizah Vionita  
NIM. 37.14.1.028

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	13
C. Batasan Masalah .....	14
D. Rumusan Masalah.....	14
E. Tujuan Penelitian .....	14
F. Manfaat Penelitian .....	15
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS.....</b>	<b>16</b>
A. Kerangka Teori .....	16
1. Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah.....	16
a. Pengertian Manajerial .....	16
b. Pengertian Kepala Sekolah .....	17
c. Kepala Sekolah Sebagai Manajer .....	20
d. Kompetensi Kepala Sekolah.....	21
e. Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu .....	25
2. Motivasi Kerja Guru .....	26
a. Pengertian Motivasi .....	26
b. Teori Motivasi Kerja.....	29
c. Pengertian Guru .....	35
B. Penelitian Relevan .....	37
C. Kerangka Berpikir.....	39
D. Hipotesis .....	40
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	41

B. Metode dan Pendekatan Penelitian .....	41
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	43
D. Populasi dan Sampel .....	44
E. Metode dan Pengumpulan Data Penelitian .....	45
F. Instrument Penelitian .....	47
G. Analisis Data.....	51
1. Mean.....	52
2. Median .....	53
3. Modus.....	53
4. Standar Deviasi .....	53
H. Uji Coba Instrument.....	54
1. Uji Validitas .....	54
2. Uji Realibilitas .....	58
I. Uji Persyaratan Analisis.....	61
J. Uji Hipotesis .....	63
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>65</b>
A. Deskripsi Data.....	65
1. Deskripsi Data Variabel (X) .....	66
2. Deskripsi Data Variabel (Y) .....	69
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	72
1. Uji Normalitas .....	72
2. Uji Linearitas .....	73
3. Uji Homogenitas .....	74
C. Pengujian Hipotesis .....	75
1. Uji Hipotesis Product Moment Pearson .....	75
2. Uji Hipotesis dengan T-test .....	76
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	77
1. Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah (X) .....	77
2. Motivasi Kerja Guru(Y).....	78
3. Hubungan Antara Variabel X dengan Y .....	79
E. Keterbatasan Penelitian.....	81
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>83</b>
A. Kesimpulan .....	83

B. Saran .....84

**DAFTAR PUSTAKA .....85**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Data Guru MTs Cerdas Murni Tembung.....	45
Tabel 3.2 Alternatif Jawaban Angket .....	48
Tabel 3.3 Kisi-kisi Angket.....	49
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel X.....	56
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	58
Tabel 3.6 Hasil Uji Realibilitas Variabel X dengan Y.....	61
Tabel 4.1 Statistik Dasar .....	65
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel X .....	66
Tabel 4.3 Tingkat Kecenderungan Variabel X .....	68
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Y .....	69
Tabel 4.5 Tingkat Kecenderungan Variabel Y .....	71
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas .....	72
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas .....	73
Tabel 4.8 Hasil Uji Homogenitas.....	74
Tabel 4.9 <i>Correlations</i> .....	75
Tabel 4.10 <i>Model Summary</i> .....	76
Tabel 4.11 <i>Coefficients</i> .....	76

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Histogram Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah .....	67
Gambar 4.2 Histogram Motivasi Kerja Guru .....	70

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Angket .....	80
Lampiran 2 Tabulasi Uji Validitas.....	86
Lampiran 3 Tabulasi Penelitian .....	88
Lampiran 4 Uji Realibilitas (Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah) .....	90
Lampiran 5 Uji Realibilitas (Motivasi Kerja Guru).....	92
Lampiran 6 Uji Deskriptif Mean, Median, Modus dan Std Deviasi.....	94
Lampiran 7 Histogram .....	96
Lampiran 8 Uji Normalitas .....	97
Lampiran 9 Uji Linearitas .....	98
Lampiran 10 Uji Homogenitas.....	99
Lampiran 11 Uji Hipotesis.....	100

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu pilar terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dalam konteks itu tenaga pendidikan khususnya guru memegang peranan penting dan tidak bisa diabaikan karenanya berbagai kebijakan pengembangan dan peningkatan mutu guru harus senantiasa dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan oleh dirinya, masyarakat bangsa dan negara.<sup>1</sup>

Kualitas pendidikan dalam suatu organisasi sekolah sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Salah satu kekuatan dalam pengelolaan organisasi sekolah dan yang berperan untuk bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah kepemimpinan kepala sekolah, sebagai pemimpin kepala sekolah diharuskan mampu memprakarsai pemikiran baru dalam proses interaksi di lingkungan sekolah, dalam melakukan proses untuk mencapai tujuan sekolah sesuai dengan tuntunan perkembangan.<sup>2</sup>

Mutu pendidikan akan tercapai apabila masukan, proses, keluaran, guru, sarana dan prasarana serta biaya apabila seluruh komponen tersebut memenuhi syarat tertentu. Namun

---

<sup>1</sup>Ismuha, dkk.2016. *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lamlat Kecamatan Darussalam, Kabupaten Aceh Besar. Vol. 4. Banda Aceh. Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala.* Hal 47.

<sup>2</sup>Dzulfadhli. 2010. *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di SMA Hasanuddin Lagoa Jakarta Utara.* Jakarta. Skripsi Universitas Islam Negeri Jakarta. Hal 1

dari beberapa komponen tersebut yang lebih banyak berperan adalah tenaga kependidikan yang bermutu yaitu yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan tanggung jawab. Tenaga kependidikan pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut tenaga kependidikan untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian penguasaan kompetensinya. Pendidikan yang bermutu sangat membutuhkan tenaga kependidikan yang professional.<sup>3</sup>

Kepala sekolah merupakan manajer sekolah/madrasah. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah atau Madrasah dijelaskan bahwa kepala sekolah harus memiliki dimensi kompetensi manajerial. Dimensi kompetensi manajerial ini salah satu fungsinya adalah untuk mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya secara optimal.<sup>4</sup>

Kepala sekolah/madrasah dan para pejabat lainnya di sekolah idealnya mesti memiliki jiwa kepemimpinan yang tegas, rendah hati, membimbing, ramah, dan melindungi. Ucapan dan tindakan pemimpin sangat berpengaruh bagi orang-orang di sekitarnya. Pemimpin harus senantiasa baik dalam tutur kata dan perilaku. Pemimpin bisa memberi pengetahuan dan keterampilan pada stafnya, dan mampu menjadi pendengar yang baik, serta bersedia menerima masukan dari stafnya.

Selain sebagai pemimpin, kepala sekolah/madrasah juga merupakan manajer, yang dituntut memiliki kemampuan manajerial terkait dengan terwujudnya sekolah efektif. Kedudukan kepala sekolah tidak bisa dipegang oleh sembarang orang. Kepala sekolah/madrasah harus mampu mendelegasikan tugas-tugas kepada orang-orang yang tepat,

---

<sup>3</sup>Puspitasari, N. 2015. *Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Surakarta. *Jurnal INFORMA Politeknik Indonusa Surakarta*. Hal 29-30

<sup>4</sup>Rohmah, N., Karwanto. 2014. *Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMP Negeri 26 Surabaya*. Vol 4. Surabaya. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*. Hal 141

menentukan tenggat waktu dan tempat yang tepat bagi suatu program sekolah. Selanjutnya, kepala sekolah harus mampu mendorong setiap guru dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas-tugasnya sesuai standar yang berlaku. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik (interpersonal) dengan bawahan, sehingga tidak terjadi salah paham dalam komunikasi.<sup>5</sup>

Menurut James A.F. Stoner dan Charles Wankel, “manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi”. Untuk mewujudkan pengelolaan yang baik dalam sebuah organisasi diperlukan seorang manajer yang mempunyai kemampuan profesional di bidangnya, dan itu juga berlaku di dunia pendidikan khususnya sekolah, kualitas pengelolaan sekolah akan tergantung kepada seorang kepala sekolah yang berperan sebagai manajer. Sebagai seorang manajer, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam mengelola sekolahnya. Keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola sekolahnya tidak akan terlepas dari kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah dalam melaksanakan fungsi dan peran sebagai kepala sekolah<sup>6</sup>.

Kenyataan di lapangan mengenai keterampilan manajerial kepala sekolah menunjukkan bahwa. Pertama, Nurtanio menjelaskan bahwa dari lima kompetensi kepala sekolah yang meliputi kompetensi kepribadian, manajerial, supervisi, sosial dan kewirausahaan yang paling lemah dimiliki adalah kompetensi manajerial dan supervisi. Rendahnya keterampilan manajerial yang dimiliki kepala akan berpengaruh terhadap

---

<sup>5</sup> Musfah, J. 2015. *Manajemen Pendidikan (Teori, Kebijakan dan Praktik) Edisi Pertama*. Jakarta. Prenadamedia Group. Hal 19, 302

<sup>6</sup>Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal 2.

kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sekolah, terutama dalam mengelola guru. Kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan dalam mengelola guru agar guru memiliki kinerja yang optimal<sup>7</sup>.

Keterampilan manajerial kepala sekolah mencakup tiga sub keterampilan. Hal ini sesuai dengan pendapat Wahjosumidjo menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai manajer sangat membutuhkan tiga macam keterampilan manajerial yaitu keterampilan konsep, keterampilan teknik, dan keterampilan hubungan manusia. Keterampilan manajerial tersebut dibutuhkan manajer dalam jumlah yang berbeda-beda sesuai dengan tingkat kedudukan manajer kecuali keterampilan hubungan manusia. Keterampilan hubungan manusia dibutuhkan oleh manajer dalam jumlah proporsi yang sama untuk semua tingkatan manajer baik manajer tingkat bawah, tingkat atas, maupun tingkat menengah<sup>8</sup>.

Keterampilan hubungan manusia mencakup banyak komponen, komponen yang tidak kalah penting adalah kemampuan kepala sekolah dalam berkomunikasi dan bekerjasama dengan guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Effendy yang mengartikan bahwa hubungan manusia dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain dalam situasi kerja untuk menggugah kegairahan dalam bekerjasama secara produktif dan memperoleh kepuasan dalam bekerja. Maka dari itu, dengan adanya komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru diharapkan guru memiliki kemauan untuk bekerjasama dengan optimal<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> Rohmah, N., Karwanto. 2014. *Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMP Negeri 26 Surabaya. Vol 4.* Surabaya. Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan. Hal 143

<sup>8</sup> Wahjosumidjo. 2008. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya.* Jakarta: Rajawali Pers.

<sup>9</sup> Effendy, Onong Uchjana. 2009. *Komunikasi Teori dan Praktek.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hal. 50

Alasan pentingnya keterampilan manajerial kepala sekolah/madrasah khususnya keterampilan hubungan manusia kepala sekolah/madrasah sangat di butuhkan oleh kepala sekolah/madrasah dalam menjalankan aktifitasnya sebagai manajer adalah: Pertama, kepala sekolah/madrasah merupakan manajer yang menempati tiga jenjang manajer. Kepala sekolah/madrasah sebagai manajer tingkat atas di lingkup sekolah, sebagai manajer tingkat menengah di lingkup Dinas Pendidikan, dan sebagai manajer tingkat bawah di lingkup Kementerian Pendidikan. Tiga jenjang manajer tersebut sangat membutuhkan keterampilan hubungan manusia karena kegiatan yang dilakukan sebagian besar berhubungan dengan manusia. Kedua, guru merupakan kolega kepala sekolah/madrasah dalam menjalankan usaha-usaha untuk mencapai tujuan. Sehingga kepala sekolah/madrasah di tuntut untuk mampu menjalin hubungan yang baik dengan guru. Ketiga, Keterampilan hubungan manusia sangat dibutuhkan oleh kepala sekolah/madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, terutama keterampilan dalam bekerjasama dan berkomunikasi. Karena melalui keterampilan dalam berkomunikasi dan bekerjasama dengan guru, akan terjalin hubungan manusia yang baik antara kepala sekolah dengan guru sehingga dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru.

Setiap manusia antara yang satu dengan yang lain berbeda baik pengalaman, pendidikan, kondisi lingkungan, pribadi dan lain sebagainya. Karena itu, situasi dalam penetapan dan menentukan kompetensi kepala sekolah yang sesuai dengan kemampuannya terutama dalam konteks pengambilan keputusan menjadi penting dengan melihat situasi dan kondisi dimana kompetensi itu berlangsung. Kunci penting dari kompetensi dalam satuan pendidikan adalah memahami kebutuhan-kebutuhan dan keinginan-keinginan khusus dari setiap personil Sekolah. Kebutuhan dan keinginan ini, adalah untuk memenuhi strategi

percapaian target dan tujuan sekolah, bukan kebutuhan dan keinginan bersifat pribadi, karena kebutuhan dan keinginan tersebut untuk sekolah atau organisasi, maka sebagai seorang pemimpin harus dapat memenuhinya.<sup>10</sup>

Kesulitan yang dihadapi adalah perbedaan cara pandang, kebiasaan-kebiasaan, kemauan dan keterampilan guru membuat sulit kepala sekolah/madrasah dalam usaha menyatukan visi dan misi menuju tercapainya tujuan sekolah/madrasah. Banyaknya beban tugas administratif yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah/madrasah menyebabkan kurang fokusnya pengawasan kepala sekolah/madrasah terhadap pelaksanaan program sekolah/madrasah. Minimnya hubungan sekolah/madrasah dengan masyarakat menyebabkan persepsi masyarakat memposisikan guru sebagai kunci utama keberhasilan atau kegagalan pendidikan. Kurangnya monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah terhadap program sekolah/madrasah.

Guru disekolah/madrasah merupakan salah satu unsur dan faktor yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan disekolah/madrasah disamping unsur lainnya, seperti murid dan fasilitas pendidikan. Akan tetapi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik disekolah/madrasah guru sangat ditentukan oleh semangat kerja atau motivasi kerja yang dimilikinya. Karena kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan proses pendidikan atau proses belajar mengajar disekolah/madrasah tidak akan tercapai apabila guru sebagai pendidik disekolah/madrasah tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi atau rendahnya motivasi kerja yang dimilikinya.

---

<sup>10</sup>Nurussalami. 2015. *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MtsN Tungkop. Vol. 1. Aceh Besar. Jurnal Ilmiah Circuit Dosen Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Tarbiyah UIN Ar-Raniry.* Hal. 8

Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan ditempat-tempat tertentu, tidak mesti dilembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di mesjid, di musholla, di rumah dan sebagainya.<sup>11</sup> Kinerja guru disekolah/madrasah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah/madrasah. Guru memiliki potensi yang besar pada dirinya masing-masing, namun potensi tersebut belum dinyatakan pada aktivitas kegiatan mengajar secara penuh karena belum memperoleh rangsangan dan motivasi dari kepala madrasah maupun seniornya. Peningkatan kerja harus diiringi motivasi yang tinggi, bekerja tanpa motivasi tentu sangat membosankan, karena tidak adanya unsur pendorong.

Guru merupakan salah satu penggerak dan pelaksana dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Tanpa guru yang disebut sebagai tenaga pendidikan maka pelaksanaan pembelajaran tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan. Untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan tidak hanya dilihat dari bagaimana prestasi akademik yang dapat dicapai setiap siswa, tetapi juga dapat dilihat dari kualitas pengelola baik secara langsung maupun tidak yang terlibat dalam proses pendidikan yang dimaksud. Hal ini membuktikan bahwa pendidikan merupakan satu jalinan sistem yang tidak dapat mengabaikan komponen yang terkait di dalamnya atau mendudukan posisi satu komponen lebih penting dari komponen yang lain.<sup>12</sup>

Setiap manusia antara yang satu dengan yang lain berbeda baik pengalaman, pendidikan, kondisi lingkungan, pribadi dan lain sebagainya. Karena itu, situasi dalam penetapan dan menentukan kompetensi kepala sekolah yang sesuai dengan kemampuannya

---

<sup>11</sup>Saiful Bahri Djamarah. 2010. *Guru Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Banjar,masin: Rhineka Cipta. Hal 31.

<sup>12</sup>Kompri.2015. *Manajemen Pendidikan Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. Jakarta. Ar-Ruzz Media. Hal 127-128

terutama dalam konteks pengambilan keputusan menjadi penting dengan melihat situasi dan kondisi dimana kompetensi itu berlangsung. Kunci penting dari kompetensi dalam satuan pendidikan adalah memahami kebutuhan-kebutuhan dan keinginan-keinginan khusus dari setiap personil Sekolah. Kebutuhan dan keinginan ini, adalah untuk memenuhi strategi pencapaian target dan tujuan sekolah, bukan kebutuhan dan keinginan bersifat pribadi, karena kebutuhan dan keinginan tersebut untuk sekolah atau organisasi, maka sebagai seorang pemimpin harus dapat memenuhinya.<sup>13</sup>

Pada saat ini guru di berbagai daerah sedang dihebohkan oleh peningkatan kesejahteraan yang dilakukan Pemerintah melalui uji kemampuan melalui suatu proses yang disebut sertifikasi guru. Sertifikasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja para guru sehingga lebih terfokus pada proses pembelajaran. Untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemampuan para guru maka sangat diperlukan dan harus dilakukan adanya sertifikasi guru, artinya bahwa setiap guru diberikan surat keterangan (sertifikat) dari lembaga berwenang yang diberikan kepada jenis profesi untuk melaksanakan tugas. Bagi guru agar dianggap layak dalam mengemban tugas profesi pendidik maka ia harus memiliki sertifikat pendidik. Sertifikat tersebut diberikan kepada guru dan dosen yang telah memenuhi persyaratan.<sup>14</sup>

Kenyataan di lapangan mengenai keadaan guru di Indonesia disampaikan oleh Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Peningkatan Mutu Pendidikan yang dimuat pada berita *online* Antara News.com edisi Jum'at 27 September 2013 yang menyatakan bahwa hasil uji kompetensi guru di Indonesia masih sangat

---

<sup>13</sup>Nurussalami.2015. *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MtsN Tungkop*. Vol. 1. Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Circuit Dosen Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Tarbiyah UIN Ar-Raniry*. Hal. 8

<sup>14</sup>Kompri.2015. *Manajemen Pendidikan Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. Jakarta. Ar-Ruzz Media. Hal 127-128

rendah. Setiap orang jika ingin melakukan suatu tindakan tentu pasti diawali dengan adanya dorongan motif tertentu. Motivasi timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, adanya tujuan yang ingin dicapai atau juga harapan yang diinginkan. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda. Salah satu tugas yang paling sulit yang dihadapi dalam sebuah organisasi adalah memotivasi karyawannya sendiri, agar para karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar-standar yang ditetapkan.

Motif adalah sesuatu yang menggerakkan manusia untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi yang berbeda antar individu menyebabkan perbedaan perilaku individu, yang termasuk didalam motivasi adalah kebutuhan, keinginan, ketegangan, ketidaksenangan dan harapan. Motivasi ini dapat dipicu oleh rangsangan dari luar individu tersebut, atau berasal dari dalam individu tersebut.<sup>15</sup>

Berdasarkan pengamatan penulis dilapangan, permasalahan yang berkaitan dengan hubungan antara kemampuan manajerial kepala madrasah dengan motivasi kerja guru di MTs Cerdas Murni Tembung. Antara lain kurangnya motivasi kerja guru dikarenakan kemampuan manajerial kepala madrasah yang kurang baik. Sikap dan semangat kerja guru belum maksimal karena motivasi kerja yang rendah.

Motivasi merupakan salah satu alasan atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja pegawai masing-masing. Manajer dapat memotivasi pegawainya dengan cara yang berbeda-beda sesuai dengan pola masing-masing yang paling menonjol. Bawahan perlu dimotivasi karena ada bawahan yang baru mau bekerja setelah dimotivasi atasannya. Motivasi yang timbul dari luar disebut *motivasi*

---

<sup>15</sup>Ati Cahayani. 2004. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo. Hal 60.

*ekstrinsik*. Di pihak lain, ada pula bawahan yang bekerja atas motivasi dari dirinya sendiri. Motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri disebut *motivasi instrinsik*. Motivasi instrinsik biasanya lebih bertahan lama dan efektif dibandingkan *motivasi ekstrinsik*.<sup>16</sup>

Motivasi kerja guru dalam melakukan tugasnya penting bagi kelancaran dan keberhasilan suatu organisasi sekolah/madrasah dalam mencapai tujuan. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dalam melakukan tugas tidak mungkin tujuan yang telah ditetapkan organisasi sekolah/madrasah dapat tercapai dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja mengajar guru (Y) secara langsung sebesar 0,772 atau sebesar 77,2%. Dari hasil penelitian juga dapat disimpulkan bahwa di Lingkungan Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngamprah, Kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan pengaruh yang cukup besar dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja gurunya sebesar 77,2%. Dalam hal ini fungsi kepemimpinan yang sudah diterapkan oleh kepala sekolah yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator, kepala sekolah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan menyediakan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar.<sup>17</sup>

Teori motivasi yang dikemukakan oleh McClelland memfokuskan pada tiga kebutuhan

---

<sup>16</sup>Husaini Usman. 2011. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal 249.

<sup>17</sup>T Ismail, 2017. *Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru SD Negeri*. Vol XXIV. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Hal 56.

dasar manusia, yaitu: (1) kebutuhan akan prestasi, adalah dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses, (2) kebutuhan akan kekuasaan, adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian, (3) kebutuhan afiliasi, adalah hasrat untuk berinteraksi antar pribadi yang ramah dan akrab. Pembahasan tentang motivasi kerja guru kiranya lebih tepat bila menggunakan teori kebutuhan yang dikembangkan oleh McClelland. McClelland mengemukakan teori motivasi berhubungan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan diperoleh dari kebudayaan. McClelland mengemukakan bahwa apabila kebutuhan seseorang terasa sangat mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhi kebutuhan tersebut<sup>18</sup>.

Berdasarkan paparan diatas menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala madrasah sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Semakin baik kemampuan manajerial kepala madrasah, maka akan semakin baik juga motivasi kerja guru begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang “Hubungan Antara Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MTs Cerdas Murni Tembung”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

---

<sup>18</sup>*Ibid*, Hal 54

1. Kemampuan manajerial kepala sekolah/madrasah yaitu perencanaan, pengarahan, pengawasan dan evaluasi masih rendah.
2. Dalam mengajar masih ada guru yang hanya memberikan tugas dan mencatat saja kepada siswa tanpa memberikan penerangan terlebih dahulu.
3. Masih adanya guru dalam melaksanakan tugasnya tidak dilandasi rasa tanggung jawab.
4. Masih terdapat guru yang sering tidak datang tanpa memberikan keterangan dan datang tidak tepat waktu.
5. Sikap dan semangat kerja guru belum maksimal karena motivasi kerja yang rendah.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas penelitian membatasi masalah pada 2 variabel yang terletak pada variabel pertama “Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah” membatasi, seperti: 1) kemampuan merencanakan; 2) kemampuan mengorganisasikan; 3) kemampuan melakukan evaluasi terhadap kinerja guru; 4) kepemimpinan kepala sekolah/madrasah. Variabel kedua “Motivasi Kerja Guru” membatasi, seperti: 1) kebutuhan akan berprestasi; 2) kebutuhan akan kekuasaan; 3) kebutuhan akan afiliasi.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas peneliti merumuskan masalah pada 2 variabel:

1. Bagaimana kemampuan manajerial Kepala Madrasah di MTs Cerdas Murni Tembung?
2. Bagaimana motivasi kerjaguru di MTs Cerdas Murni Tembung?
3. Bagaimana hubungan antara kemampuan manajerial Kepala Madrasah dengan motivasi kerja guru di MTs Cerdas Murni Tembung?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian ini sebagai:

1. Untuk mengetahui Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah di MTs Cerdas Murni Tembung.
2. Untuk mengetahui Motivasi Kerja Guru di MTs Cerdas Murni Tembung.
3. Untuk mengetahui Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MTs Cerdas Murni Tembung.

### **F. Manfaat Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan dipastikan dapat memberi manfaat baik bagi objek atau peneliti khususnya dan juga bagi seluruh komponen yang terlibat di dalamnya. Dengan dilakukan penelitian mengenai “Hubungan Antara Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah Dengan Motivasi Kerja Guru di MTs Cerdas Murni Tembung” ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya:

#### 1. Manfaat Teoretis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengembangkan disiplin Ilmu Administrasi Pendidikan khususnya dalam pengelolaan tenaga pendidik

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kemampuan manajerial kepala sekolah dalam kaitannya dengan peningkatan motivasi kerja guru.
- b. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan motivasi kerja guru di MTs Cerdas Murni Tembung.

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Kerangka Teori

##### 1. Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah

###### a. Pengertian Manajerial

Istilah manajerial merupakan kata sifat yang berhubungan dengan kepemimpinan dan pengelolaan. Dalam beberapa kepustakaan, kata manajerial sering disebut sebagai asal kata dari *management* yang berarti melatih kuda, atau secara harfiah berarti *to handle* yang berarti mengurus, menangani atau mengendalikan. Manajemen merupakan kata benda yang dapat berarti pengelolaan, tata pimpinan atau ketatalaksanaan<sup>19</sup>.

Kata manajemen menurut Mochtar Effendy berasal dari bahasa Inggris *to manage* yang bersinonim dengan kata *to hand* yang berarti mengurus, *to control* memeriksa dan *to guide* yang berarti memimpin. Jadi secara etimologi manajemen berarti pengurusan, pengendalian, memimpin atau membimbing.<sup>20</sup>

Manajemen adalah seni yang ditentukan untuk mengetahui dengan sungguh-sungguh apa yang ingin kamu lakukan, dan mengawasi bahwa mereka mengerjakan sesuatu dengan sebaik-baiknya dan dengan cara yang mudah-mudahnya. Manajemen adalah suatu disiplin ilmu untuk mengetahui kemana arah yang dituju, kesukaran apa yang harus dihindari, kekuatan-kekuatan apa yang harus dijalankan dan bagaimana memimpin para guru dan staf secara efektif tanpa adanya pemborosan dalam proses mengerjakannya. Malayu S.P Hasibuan mengartikan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan

---

<sup>19</sup> Ulbert Silalahi. 2002. *Studi tentang Ilmu Administrasi*, Bandung: Sinar Baru Algensindo. hlm. 135

<sup>20</sup> Mochtar Effendy. 1986. *Manajemen: Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*. Jakarta: PT Bhatara Karya Aksa. hal. 6

sumbu daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu<sup>21</sup>.

### **b. Pengertian Kepala Sekolah**

Kepala sekolah sebagai pendidik juga harus memperhatikan dua permasalahan pokok, yaitu pertama adalah sasarannya, dan yang kedua adalah cara dalam melaksanakan perannya sebagai pendidik. Ada tiga kelompok yang menjadi sasaran dari kepala sekolah dalam melaksanakan tugas mendidiknya, yaitu pertama adalah peserta didik atau murid, yang kedua adalah pegawai administrasi, dan yang ketiga adalah guru-guru. Ketiga kelompok ini menjadi sasaran dalam pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Ketiga kelompok tersebut antara kelompok yang satu dengan kelompok yang lainnya memiliki perbedaan-perbedaan yang sangat prinsip, yang secara umum dapat dicermati dalam berbagai gejala dan perilaku yang ditunjukkannya seperti misalnya dalam tingkat kematangannya, latar belakang sosial yang berbeda, motivasi yang berbeda, tingkat kesadaran dalam bertanggungjawab, dan lain sebagainya.<sup>22</sup>

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah telah ditetapkan bahwa ada lima kompetensi, yaitu: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Kelima kompetensi ini harus melekat dalam pribadi kepala sekolah/madrasah, agar ia bisa menjadi pemimpin yang efektif.

Selain sebagai pemimpin, kepala sekolah juga merupakan manajer yang dituntut memiliki kemampuan manajerial terkait dengan terwujudnya sekolah efektif. Karena itu,

---

<sup>21</sup>Malayu SP Hasibuan. 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara. hal. 2

<sup>22</sup>Puspitasari, N. 2015. *Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Surakarta. *Jurnal INFORMA Politeknik Indonusa* Surakarta. Hal 31

kedudukan kepala sekolah tidak bisa dipegang sembarang orang. Kepala sekolah harus memenuhi kompetensi minimal seperti telah disebutkan sebelumnya<sup>23</sup>.

Plunked dan Attner berpendapat: “kepemimpinan adalah proses mempengaruhi individu atau kelompok untuk menyusun tujuan atau mencapai tujuan”. Perbedaan manajer dengan pemimpin terletak pada kemampuan mempengaruhi bawahan/orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin sering ditemukan di organisasi nonformal dan orang-orang non manajerial. Edginton dan William memiliki pendapat yang sama, bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi perilaku kelompok. Gaya kepemimpinan manajerial akan memiliki pengaruh besar pada efektifitas organisasi<sup>24</sup>

Plunked dan Attner, menjelaskan beberapa peran kepemimpinan, yaitu sebagai pendidik, penasihat (*counselor*), penilai dan juru bicara. Menurut J. Slikboer: pemimpin hendaknya memiliki sifat-sifat bidang intelektual, terkait dengan watak dan yang berhubungan dengan tugasnya sebagai pemimpin.

Menurut Komariah dan Triatna, keahlian manajerial dengan kepemimpinan merupakan dua peran yang berbeda. Seorang manajer yang baik yaitu seorang yang mampu menangani kompleksitas organisasi, di adalah ahli perencanaan strategic dan operasional yang jujur, mampu mengorganisasikan aktivitas organisasi secara terkoordinasi dan mampu mengevaluasi secara *reliable* dan valid. Adapun seorang pemimpin yang efektif mampu membangun motivasi staf, menentukan arah, menangani perubahan secara benar dan menjadi katalisator yang mampu mewarnai sikap dan perilaku staf.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Musfah, J. 2015. *Manajemen Pendidikan (Teori, Kebijakan dan Praktik) Edisi Pertama*. Jakarta. Prenadamedia Group. Hal 300-301.

<sup>24</sup> *Ibid.*, Hal 302

<sup>25</sup> *Ibid.*, Hal. 303

Uraian diatas jelas bahwa fungsi dan peran seorang pemimpin mampu mendorong bawahannya untuk mengerjakan tugas-tugas yang telah ditentukan. Dalam ajaran Islam telah memberi petunjuk atau tuntutan supaya seorang pemimpin berlaku bijaksana dalam memberikan motivasi atau dorongan pada bawahannya, hal ini sesuai dengan firman Allah SWT. Dalam surah An-Nahl: 125 yang berbunyi:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۗ وَجَدِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ ۚ إِنَّ  
 رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

Artinya:

*“Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk”.*

Ayat tersebut diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa: seorang pemimpin dalam memberikan motivasi atau dorongan kepada bawahannya tidak boleh dengan cara yang kasar, namun hendaknya seorang pemimpin dalam memberikan motivasi atau dorongan kepada bawahannya dengan cara yang baik serta bijaksana karena hal itu akan lebih baik dan mendapat tanggapan dari bawahannya secara ikhlas dan tanpa merasa dipaksa.

### **c. Kepala Sekolah Sebagai Manajer**

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota-anggota organisasi organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ada tiga hal penting yang perlu diperhatikan dari definisi tersebut, yaitu proses, pendayagunaan seluruh sumber organisasi dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

- a. Proses, adalah suatu cara yang sistematis dalam mengerjakan sesuatu. Kegiatan-kegiatan tersebut: a. merencanakan; b. mengorganisasikan; c. memimpin; dan d. mengendalikan.
- b. Sumber daya suatu sekolah, meliputi dana, perlengkapan informasi, maupun sumber daya manusia, yang masing-masing berfungsi sebagai pemikir, perencana, pelaku serta pendukung untuk mencapai tujuan.
- c. Mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>26</sup>

#### **d. Kompetensi Kepala Sekolah**

McCashan mengemukakan kompetensi adalah sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Gordon menjelaskan beberapa aspek atau ranah yang terkandung di dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
- b. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh seorang individu.
- c. Kemampuan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas yang dibebankan kepadanya

---

<sup>26</sup>Wahjosumidjo.2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada. Hal 94-95

- d. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
- e. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
- f. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan.<sup>27</sup>

Permendiknas No. 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah menjelaskan bahwa kompetensi kepala sekolah/madrasah adalah pengetahuan, sikap dan keterampilan pada dimensi-dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.

Keunggulan dan mutu sebuah sekolah dipengaruhi oleh berbagai variabel, variabel manajerial kepala sekolah memiliki posisi yang sangat penting, kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan memengaruhi efektivitas sekolah, dengan manajemen yang tepat sekolah akan mampu menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, yaitu lingkungan belajar yang memotivasi para anggota sekolah untuk mengembangkan potensi, kreatifitas dan inovasi. Hanya kepala sekolah/madrasah yang memiliki kompetensi tinggi yang akan memiliki kinerja yang memberi teladan, menginspirasi dan memberdayakan, kondisi ini akan mendorong perubahan yang bermasyarakat, relevan, efektif biaya serta diterima oleh staf, siswa dan masyarakat.

Untuk memenuhi standar kompetensi seperti yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/madrasah, maka sangatlah penting bagi kepala sekolah atau calon kepala sekolah

---

<sup>27</sup>Kompri. 2015. *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah (Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional)*. Jakarta: Kencana. Hal 1-3.

menguasai kompetensi kepala sekolah/madrasah, menguasai bukan hanya dalam artian menghafal urutan-urutan peraturan yang tercantum dalam peraturan menteri tersebut, namun lebih menitikberatkan implementasi dari lima dimensi kompetensi kepala sekolah/madrasah.

Kompetensi dapat dipilih menjadi tiga aspek. Ketiga aspek yang dimaksud adalah: 1) Kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi dan harapan yang menjadi penciri karakteristik seseorang dalam menjalankan tugas; 2) Penciri karakteristik kompetensi yang digambarkan dalam aspek pertama itu tampil nyata dalam tindakan, tingkah laku dan unjuk kerjanya; dan 3) Hasil unjuk kerjanya itu memenuhi suatu criteria standar kualitas tertentu.

Berdasarkan Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, maka dapat dijelaskan lingkup kompetensi kepala sekolah, yaitu:

- 1) Kompetensi Kepribadian
- 2) Kompetensi Manajerial
- 3) Kompetensi Sosial
- 4) Kompetensi kewirausahaan<sup>28</sup>

Tugas kepala sekolah/madrasah yang berhubungan dengan manajerial sekolah diantaranya kepemimpinannya sebagai kepala sekolah/madrasah yang bertanggung jawab atas seluruh kebijakan sekolah, diantaranya sebagai motivator bagi tenaga pendidik atau guru. Sebagai seorang manajer, kepala sekolah/madrasah perlu melakukan pendekatan terhadap strategi global sebagai suatu tuntutan untuk dapat mengelola sebuah organisasi sekolah secara berhasil. Memimpin sebuah organisasi sekolah yang produktif berarti

---

<sup>28</sup>*Ibid.*, Hal 37-50.

mengetahui dan memahami perilaku individu didalam organisasi sekolah tempat kerja para guru dan seluruh staf yang terlibat, dan menjadikannya sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan organisasi sekolah.

Pengorganisasian kepala sekolah harus mempunyai perencanaan yang meliputi: 1) Kepala sekolah dapat menempatkan guru sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimiliki dalam pembelajaran; 2) Kepala sekolah dapat mengatur penggunaan sarana dan prasarana yang ada sesuai dengan kebutuhan siswa, guru dan personel lain sehingga terjalin kerja sama yang baik; 3) Kepala sekolah dapat memberikan solusi terhadap berbagai masalah yang dihadapi oleh guru dan personel sekolah lainnya; dan 4) Kepala sekolah dapat mengatur kerja sama dengan pihak atau instansi lain untuk menyelesaikan program-program sekolah.

Dalam penggerakan meliputi:

- a) Kepala sekolah dapat memotivasi guru sehingga guru merasa mampu dan yakin untuk melaksanakan program-program sekolah.
- b) Kepala sekolah dapat memimpin dan mengarahkan guru-guru dengan baik.
- c) Kepala sekolah dapat mendorong guru-guru untuk mengembangkan profesionalisme sesuai dengan bidangnya.
- d) Kepala sekolah dapat mendorong guru bekerja dengan tujuan untuk pencapaian prestasi.

Kepala sekolah selalu membangun motivasi kerja yang baik terhadap seluruh guru. Karena kepala sekolah meyakini dengan kemampuan membangun motivasi yang baik akan membangun dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Dengan motivasi yang tinggi, didukung dengan kemampuan guru ternyata dapat memacu kinerja guru secara keseluruhan. Kemampuan kepala sekolah membangun motivasi menjadi salah satu kunci

untuk meningkatkan kinerja guru. Untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan, maka kepala sekolah member contoh bagaimana bekerja, membangun motivasi dan kerja sama, serta selalu melakukan koordinasi dengan guru dalam rapat kerja maupun dalam kegiatan rutin harian<sup>29</sup>.

#### **e. Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan**

Pendidikan di Indonesia kini harus dikembangkan semenjak reformasi 1998. Dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, yang kini sudah direvisi oleh UU No. 32 Tahun 2004, dan direvisi lagi dengan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014, yang salah satu agenda reformasinya adalah pendelegasian kewenangan pengelolaan pendidikan pada pemerintah daerah. Hanya saja kewenangan pemerintah daerah terbatas pada aspek pembiayaan, sumber daya manusia dan sarana serta prasarana. Sementara untuk aspek-aspek kurikulum, pembelajaran, evaluasi dan pengukuran, sarana dan alat pembelajaran, metode dan waktu belajar, buku teks serta alokasi belanja dan penggunaan anggaran, semua menjadi kewenangan sekolah, dan kepala sekolah. Selain itu, para guru dituntut untuk bertanggung jawab terhadap kualitas proses dan hasil belajar dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan secara nasional<sup>30</sup>

Terkait dengan tugas dan posisinya yang sangat strategis, maka kepala sekolah/madrasah harus memiliki kreativitas, yakni seorang kepala sekolah/madrasah harus memiliki kemampuan untuk membawa ide-ide dan imajinasi serta keinginan-keinginan besar menjadi kenyataan. Untuk menjadi orang kreatif, seorang kepala sekolah/madrasah harus memiliki imajinasi, harus memiliki kekuatan ide melahirkan sesuatu yang belum ada

---

<sup>29</sup>*Ibid.*, hal 129

<sup>30</sup>Rosyada, D. 2017. *Madrasah dan Profesionalisme Guru*. Depok.PT. Kharisma Putra Utama.Hal 184.

sebelumnya, kemudian untuk menjadi orang kreatif, dia juga harus berusaha mencari cara bagaimana ide-ide tersebut diturunkan menjadi sebuah kenyataan. Dengan demikian untuk menjadi kreatif setiap kepala sekolah/madrasah harus memiliki dua variabel utama, ide dan karya. Ide dan gagasan tanpa karya hanya akan menghasilkan mimpi-mimpi indah tanpa membawa perubahan, sebagaimana juga karya tanpa gagasan baru hanya akan menghasilkan stagnasi dan kejumudan<sup>31</sup>.

## **2. Motivasi Kerja Guru**

### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata "*motive*" yang mempunyai arti "dorongan". Dorongan itu menyebabkan terjadinya tingkah laku atau perbuatan. Untuk melaksanakan sesuatu hendaklah ada dorongan, baik dorongan itu yang datang dari dalam diri manusia maupun yang datang dari lingkungannya. Dengan perkataan lain, untuk dapat melaksanakan sesuatu harus ada motivasi. Dengan demikian motivasi mempunyai hubungan yang erat dengan kebutuhan dan keinginan untuk melakukan perubahan. Kebutuhan tersebut mendorong individu untuk melakukan perubahan atau mencapai apa yang diinginkannya. Jadi tujuan dari motivasi itu sendiri adalah untuk mengarahkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk memperoleh hasil<sup>32</sup>.

McClelland menyebutkan bahwa "di dalam diri manusia selain ada dorongan yang bersifat biologis, terdapat juga dorongan lain yang sangat kuat dan tidak memiliki dasar biologis yaitu kebutuhan untuk mendapatkan prestasi". Kebutuhan untuk mendapatkan prestasi merupakan salah satu motif yang bersifat sosial karena motif ini dipelajari dalam

---

<sup>31</sup>*Ibid.*, Hal. 188.

<sup>32</sup>Rusyan, A. Tabrani. 1994. *Pendidikan dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Hal

lingkungan dan melibatkan orang lain serta motif ini merupakan suatu komponen penting dalam kepribadian yang membuat manusia berbeda satu sama lain<sup>33</sup>.

Sebelum mengacu pada pengertian motivasi, terlebih dahulu kita menelaah pengidentifikasian kata motif dan kata motivasi. Motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.

Motif dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu (1) motif biogenetis, yaitu motif-motif yang berasal dari kebutuhan-kebutuhan organisme demi kelanjutan hidupnya, misalnya, lapar, haus, kebutuhan akan kegiatan dan istirahat, mengambil nafas, seksualitas, dan sebagainya; (2) motif sosiogenetis, yaitu motif-motif yang berkembang berasal dari lingkungan kebudayaan tempat orang tersebut berada. Jadi, motif ini tidak berkembang dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh lingkungan kebudayaan setempat. Misalnya, keinginan mendengarkan musik, makan pecel, makan coklat, dan lain-lain; (3) motif teologis, dalam motif ini manusia adalah sebagai makhluk yang berketuhanan, seperti ibadahnya dalam kehidupan sehari-hari, misalnya keinginan untuk mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa, untuk merealisasikan norma-norma sesuai agamanya.

Berkaitan dengan pengertian motivasi, beberapa psikolog menyebut motivasi sebagai konstruk hipotesis yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah, intensitas, dan perilaku yang diarahkan oleh tujuan. Dalam motivasi tercakup konsep-konsep, seperti kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebiasaan, dan keingintahuan seseorang

---

<sup>33</sup>Clelland, DC. Mc. 1986. *How Motives, Skill and Values Determine What People Do*. New York: American Psychologist.

terhadap sesuatu. Penggolongan lain yang didasarkan atas terbentuknya motif, terdapat dua golongan, yaitu motif bawaan dan motif yang dipelajari. Motif bawaan sudah ada sejak dilahirkan dan tidak perlu dipelajari. Motif bawaan ini, misalnya makan, minum, dan seksual. Motif yang kedua adalah motif yang timbul karena kedudukan atau jabatan.

Sudut sumber yang menimbulkannya, motif dibedakan dua macam, yaitu motif intrinsik dan motif ekstrinsik. Motif intrinsik, timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya. Sedangkan motif ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya. Motif intrinsik lebih kuat dari motif ekstrinsik. Oleh karena itu, pendidikan harus berusaha menimbulkan motif intrinsik dengan menumbuhkan dan mengembangkan minat mereka terhadap bidang-bidang studi yang relevan.

### **b. Teori Motivasi Kerja**

Motivasi juga dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, motivasi merujuk pada segala yang melibatkan dorongan perbuatan terhadap tujuan tertentu. Jadi, motivasi dalam ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi, yaitu tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, kemunculannya karena rangsangan atau dorongan oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Kebutuhan ini menyangkut soal kebutuhan. Sejalan dengan itu, Purwanto mengatakan bahwa fungsi motivasi bagi manusia adalah: (1) sebagai motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan, (2) menentukan arah perbuatan, (3) mencegah penyelewenan dari jalan yang harus ditempuh

untuk mencapai tujuan, dalam hal ini makin jelas tujuan, maka makin jelas pula bentangan jalan yang harus di tempuh, (4) menyeleksi perbuatan diri, artinya menentukan perbuatan mana yang harus dilakukan, yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyampingkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu. Dalam kaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan gurunya untuk mengerjakan tugasnya, haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pandangan beberapa konsep tentang motivasi diatas, terdapat tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu (1) upaya, (2) tujuan organisasi, dan (3) kebutuhan. Unsur *upaya* merupakan ukuran intensitas. Dalam hal ini apabila seorang termotivasi dalam melakukan tugasnya ia mencoba sekuat tenaga, agar upaya yang tinggi tersebut menghasilkan kinerja yg tinggi pula. Oleh karena itu, dalam pemberian motivasi terhadap seseorang diperlukan pertimbangan kualitas dan kuantitas yang dapat membangkitkan upaya dan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi<sup>34</sup>.

Unsur lainnya adalah unsur *tujuan organisasi*. Unsur ini begitu penting, sebab segala upaya yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang semuanya diarahkan pada pencapaian tujuan. Tujuan organisasi dalam suatu organisasi haruslah ditetapkan secara jelas. Kejelasan tujuan akan mengarahkan segala aktivitas dan perilaku personal untuk tercapainya tujuan organisasi. Makin jelas perumusan tujuan organisasi, maka makin mudah setiap personal untuk memahaminya.

Unsur terakhir yang terdapat dalam motivasi adalah *kebutuhan*. Kebutuhan adalah suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu

---

<sup>34</sup>*Ibid.*, Hal. 64

kebutuhan yang tidak terpuaskan menciptakan keinginan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri individu untuk mencapainya. Dorongan inilah yang menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu. Dengan demikian, pemberian motivasi tidak dapat dipisahkan dengan kebutuhan manusia.

Teori motivasi yang dikemukakan oleh McClelland memfokuskan pada tiga kebutuhan dasar manusia, yaitu: (1) kebutuhan akan prestasi, adalah dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses, (2) kebutuhan akan kekuasaan, adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian, (3) kebutuhan afiliasi, adalah hasrat untuk berinteraksi antar pribadi yang ramah dan akrab. Pembahasan tentang motivasi kerja guru kiranya lebih tepat bila menggunakan teori kebutuhan yang dikembangkan oleh McClelland. McClelland mengemukakan teori motivasi berhubungan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan diperoleh dari kebudayaan. McClelland mengemukakan bahwa apabila kebutuhan seseorang terasa sangat mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhi kebutuhan tersebut<sup>35</sup>.

Banyak teori motivasi yang didasarkan dari asas kebutuhan (*need*). Kebutuhan yang menyebabkan seseorang berusaha untuk dapat memenuhinya. Motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Dengan kata lain, perilaku seseorang dirancang untuk mencapai tujuan. Kekuatan-kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan, seperti (1) keinginan yang hendak dipenuhinya; (2) tingkah laku; (3) tujuan; (4)

---

<sup>35</sup>*Ibid.*, Hal 54

umpan balik. Proses interaksi ini disebut sebagai produk motivasi dasar (*basic motivations process*).

Definisi di atas, dapat diketahui bahwa motivasi terjadi apabila seseorang mempunyai keinginan dan kemauan untuk melakukan sesuatu kegiatan atau tindakan dalam rangka mencapai tujuan tertentu<sup>36</sup>.

Adapun fungsi motivasi di antaranya adalah sebagai berikut.

- 1) Sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, seperti halnya bahan bakar pada kendaraan.
- 2) Untuk mengatur dalam memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan.
- 3) Merupakan pangatur atau arah tujuan dalam melakukan aktivitas.<sup>37</sup>

Menurut Sardiman dalam buku interaksi dan motivasi belajar mengajar bahwa motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut<sup>38</sup>:

- 1) Tekun menghadapi tugas (dapat terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)
- 2) Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)
- 3) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah.
- 4) Lebih senang bekerja sendiri.
- 5) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis,berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif

---

<sup>36</sup>Hamzah B. Uno.2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*.Jakarta: Bumi Aksara. Hal 3-6

<sup>37</sup>Didin Kurniadi & Imam Machali.2012. *Manajemen Pendidikan Konsep & prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA. Hal 336.

<sup>38</sup>Sardiman. 2008. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung. Rajawali Pers. Hal. 83

- 6) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu)
- 7) Tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini.
- 8) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja, memiliki ciri-ciri tersebut di atas. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri tersebut, berarti orang itu memiliki motivasi yang cukup kuat. Ciri-ciri motivasi seperti itu akan sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar. Karena kegiatan belajar mengajar akan berhasil baik, kalau gurunya tekun melaksanakan pekerjaannya, ulet dalam memecahkan masalah dan hambatan secara mandiri. Guru yang produktif tidak akan terjebak pada suatu yang rutinitas. Selain itu, juga harus berani mempertahankan pendapatnya kalau memang yakin dan rasional. Bahkan peka dan *responsive* terhadap berbagai masalah umum dan berfikir bagaimana cara pemecahannya.

Malone membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Misalnya dalam bidang tugas yang dilakukan oleh guru terkait dengan minatnya dalam melakukan tugas sebagai guru. Minat tersebut timbul dari diri seorang guru untuk melakukan tugas karena berhubungan dengan manfaat yang diperolehnya dari tugas yang dilaksanakannya<sup>39</sup>.

Pendapat di atas dapat disimpulkan motivasi kerja adalah suatu aktivitas yang biasa menimbulkan dorongan pada diri seseorang atau kelompok agar bertindak dan melakukan

---

<sup>39</sup>Hamzah B. Uno. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya* Jakarta: PT. Bumi Aksara halaman. 66.

suatu tindakan bekerja, dimana seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya berhasil.

Dalam Al-qur'an surat Ar-Ra'd ayat 11 dijelaskan:

لَهُرْ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ ۖ تَحْفَظُونَهُ ۚ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ  
مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ  
مِّنْ دُونِهِ ۗ مِنْ وَآلٍ ﴿١١﴾

Artinya:

*“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, dimuka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri, dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sesekali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.*

Berdasarkan ayat diatas dapat saya simpulkan bahwa untuk dapat mengubah suatu keadaan, seseorang harus berusaha dan berdoa. Berusaha disini adalah dengan bekerja. Seseorang tidak akan bekerja jika dia tidak memiliki keinginan yang ingin diraihinya. Dan hal itulah yang disebut motivasi yang mempengaruhi mereka untuk bekerja lebih giat agar apa yang menjadi tujuan mereka dapat tercapai.

### c. Pengertian Guru

Dalam UUGD Pasal 1 ayat (1) No. 14 Tahun 2005, mengatakan bahwa: “Guru adalah pendidik professional 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.

Guru adalah sosok yang digugu dan ditiru. Digugu artinya diindahkan atau dipercayai. Sedangkan ditiru artinya dicontoh atau diikuti. Di tilik dan ditelusuri dari bahasa aslinya, sanskerta, kata “guru” adalah gabungan dari kata gu dan ru. Gu artinya kegelapan, kejumudan atau kekelaman. Sedangkan ru artinya melepaskan, menyingkirkan atau membebaskan. Jadi, guru adalah manusia yang “berjuang” terus menerus dan secara gradual, untuk melepaskan manusia dari kegelapan. Guru adalah profesi dimana seseorang menanamkan nilai-nilai kebajikan ke dalam jiwa manusia. Membentuk karakter dan kepribadian manusia. Lebih dari itu, guru adalah sosok mulia.<sup>40</sup>

Menurut A. Ametembun, guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid, baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa guru dalam melaksanakan pendidikan baik dilingkungan formal maupun non formal diuntut untuk mendidik dan mengajar. Karena keduanya mempunyai peranan yang penting dalam proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan ideal pendidikan. Mengajar lebih cenderung mendidik anak didik menjadi orang yang pandai tentang ilmu pengetahuan saja, tetapi jiwa dan watak anak didik tidak dibangun dan dibina, sehingga disini mendidiklah yang berperan untuk membentuk jiwa dan watak anak didik dengan kata lain mendidik adalah kegiatan *transfer of values*, memindahkan sejumlah nilai kepada anak didik.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Hamka Abdul Aziz. 2016. *Karakter Guru Profesional*. Jakarta: AMP Press. Hal 19-20

<sup>41</sup> Akmal Hawi. 2013. *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. Hal 9

a) Fungsi Guru

Adapun fungsi seorang guru antara lain adalah: 1) Mengajarkan; 2) Membimbing/mengarahkan; 3) Membina<sup>42</sup>

b) Tanggung Jawab Guru

Guru adalah orang yang bertanggung jawab mencerdaskan kehidupan anak didik, untuk itulah guru dengan penuh dedikasi dan loyalitas berusaha membimbing dan membina anak didik agar di masa mendatang menjadi orang yang berguna bagi nusa dan bangsa. Karena besarnya tanggung jawab guru terhadap anak didiknya setiap hari guru meluangkan waktu demi kepentingan anak didiknya meskipun suatu ketika ada anak didiknya yang berbuat kurang sopan kepada orang lain, bahkan dengan sabar dan bijaksana guru memberikan nasihat bagaimana cara bertingkah laku yang sopan pada orang lain.<sup>43</sup>

c) Tugas Guru

Dalam UUGD Pasal 1 ayat (1) No. 14 Tahun 2005, 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.

## B. Penelitian Relevan

Terdapat beberapa penelitian relevan yang berkaitan dengan penelitian yang sedang diteliti antara lain:

---

<sup>42</sup>Hamka Abdul Aziz. 2016. *Karakter Guru Profesional*. Jakarta: AMP Press. Hal 29-33

<sup>43</sup>Akmal Hawi. 2013. *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. Hal 12

1. Penelitian yang dilakukan oleh Marius R. Surana (2010). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi guru, lingkungan kerja, dan komitmen guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Kabupaten Bantul. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 30,269 ( $p < 0,000$ ), keeratan hubungan antara kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi guru, lingkungan kerja, dan komitmen guru dengan kinerja guru SMP ditunjukkan dengan Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* yang diperoleh sebesar 0,395. Ini berarti bahwa sebesar 39,5 persen kinerja guru dipengaruhi secara bersama-sama oleh kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi guru, lingkungan kerja, dan komitmen guru secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Bantul. Hal ini ditunjukkan oleh kemampuan manajerial kepala sekolah dengan nilai  $t_{hitung}$  2,548 dengan nilai beta sebesar 0,143 ( $p < 0,01$ ), SE sebesar 3,5% dengan keeratan hubungan sebesar ( $r$ ) 0,189; motivasi guru dengan nilai  $t_{hitung}$  3,308 dengan nilai beta sebesar 0,271 ( $p < 0,001$ ), keeratan hubungan sebesar ( $r$ ) 0,243, SE sebesar 5,9%; lingkungan kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  2,889 dengan nilai beta sebesar 0,129 ( $p < 0,004$ ), keeratan hubungan sebesar ( $r$ ) 0,213, SE sebesar 4,5%; komitmen guru dengan nilai  $t_{hitung}$  4,864 dengan nilai beta sebesar 0,371 ( $p < 0,000$ ), keertan hubungan sebesar ( $r$ ) 0,345, SE sebesar 11,9%. Komitmen guru berpengaruh lebih kuat terhadap kinerja guru. Hal itu ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (Beta) sebesar 0,371.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Titin Faridah (2013). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) secara persial berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y), seorang guru harus mempunyai dorongan kerja yang kuat dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran setiap harinya baik dorongan yang berasal dari dalam dirinya

(internal) maupun dorongan yang berasal dari luar dirinya (eksternal) sehingga akan meningkatkan disiplin kerja yang baik dan akan menghasilkan kualitas pembelajaran yang baik pula sehingga prestasi belajar siswa akan lebih meningkat yang pada akhirnya program-program kerja yang sudah ditetapkan dan tujuan sekolah yang sudah diprogramkan sejak awal tahun pelajaran akan bisa tercapai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja guru (Y), maka untuk dapat meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah yang baik perlu diperhatikan mengenai kemampuan untuk merencanakan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan secara baik dari kepala sekolah. Pengujian secara serentak antara motivasi kerja (X1) dan kompetensi manajerial kepala sekolah (X2) terhadap disiplin kerja (Y) menunjukkan hasil yang signifikan.

### **C. Kerangka Berpikir**

Seorang kepala sekolah/madrasah sebagai seorang manajer harus memiliki kemampuan manajerial yang efektif, manajemen yang efektif dapat tercipta apabila kepala sekolah/madrasah memiliki sifat, perilaku dan kemampuan yang baik untuk memimpin sebuah organisasi sekolah. Dalam perannya sebagai seorang manajer, kepala sekolah/madrasah harus mampu untuk mempengaruhi semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan yaitu guru dan fasilitas kerja yang akhirnya mencapai tujuan dan kualitas sekolah. Guru sebagai orang yang terlibat dalam proses pendidikan memiliki tugas sebagai pengajar yang melakukan transfer pengetahuan. Selain itu guru juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Untuk itu guru harus berperan aktif dan menempatkan

kedudukannya sebagai tenaga profesional yang bekerja dengan kinerja yang tinggi. Motivasi guru juga mempengaruhi kinerja guru tersebut apabila motivasi yang diberikan oleh pimpinan/kepala sekolah memberikan motivasi secara terus menerus kepada para guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini akan mendeskripsikan pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di mana kemampuan manajerial sebagai variabel independen atau variabel bebas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau variabel terikat, dalam hal ini adalah motivasi kerja guru.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul setelah menetapkan anggapan dasar maka lalu membuat teori sementara yang kebenarannya masih perlu di uji<sup>44</sup>. Dalam penelitian ini yang menjadi hipotesis kerja yaitu :Terdapat hubungan antara kemampuan manajerial Kepala Madrasah dengan motivasi kerja guru di MTs Cerdas Murni Tembung.

---

<sup>44</sup> Suharsimi Arikunto. 1998. *Manajemen Penelitian*. Yogyakarta: Rineka Cipta. Hal 67

--

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Cerdas Murni yang berada di Tembung Kec.Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang sedangkan waktu penelitian ini berkisar antara bulan Maret-Mei 2018.

#### B. Metode dan Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian terdapat beberapa pendekatan penelitian yang dapat digunakan untuk membantu mengumpulkan data yang diperlukan. Menurut Sugiyono terdapat dua jenis pendekatan penelitian yaitu penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian dengan data penelitiannya berupa angka-angka, dan analisisnya menggunakan statistik, sedangkan penelitian kualitatif merupakan pendekatan penelitian dengan data penelitian yang berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan.<sup>45</sup> Purwanto mengemukakan bahwa jenis penelitian dapat digolongkan dari beberapa sudut, diantaranya:

1. Berdasarkan sifat yaitu penelitian dasar dan penelitian terapan.
2. Berdasarkan tempat sajian yaitu penelitian laboratorium, penelitian lapangan, penelitian literatur, penelitian historis.
3. Berdasarkan tujuan yaitu penelitian pengembangan, penelitian evaluasi, penelitian kebijakan, penelitian tindakan, penelitian perkembangan, penelitian survei, penelitian kasus.

---

<sup>45</sup>Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Hal 13-14

4. Berdasarkan analisis yaitu penelitian deskriptif, penelitian korelasional, penelitian komparasional.
5. Berdasarkan kehadiran variabel yaitu penelitian eksperimen dan non eksperimen.<sup>46</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti akan memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya. Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka jenis penelitian ini menggunakan penelitian *Ex-Post Facto* atau pengukuran sesudah kejadian. Artinya penelitian ini mengungkap data yang telah ada tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi variabel penelitian, melainkan mengungkap fakta berdasarkan pengukuran yang telah ada pada responden. Untuk menemukan ada tidaknya hubungan kemampuan manajerial kepala sekolah dengan motivasi kerja guru Sekolah MTs Cerdas Murni Tembung digunakan metode korelasional. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau beberapa variabel<sup>47</sup>.

### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

#### 1. Variabel Penelitian

Tulus Winarsunu menyatakan bahwa variabel merupakan konsep yang mempunyai variasi, sedangkan konsep sendiri adalah penggambaran atau abstraksi dari suatu fenomena atau gejala tertentu.<sup>48</sup> Pendapat yang hampir sama juga dikemukakan oleh Sugiyono bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang

---

<sup>46</sup>Purwanto.2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal 165

<sup>47</sup>Suharsimi Arikunto. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Renika Cipta. Hal. 247.

<sup>48</sup> Tulus Winarsunu. 2002. *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press. Hal 4

punya variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan uraian di atas variabel dalam penelitian ini adalah kemampuan manajerial kepala sekolah yang merupakan variabel bebas (X) yang mempengaruhi motivasi kerja guru yang merupakan variabel terikat (Y).<sup>49</sup> Untuk mengetahui tentang hubungan kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MTs Cerdas Murni Tembung dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Hubungan antara Variabel Penelitian Di mana:

X = Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah.

Y = Motivasi Kerja Guru

## 2. Definisi Operasional Variabel

Untuk menyamakan persepsi dan kesamaan konsep dalam mengartikan istilah, maka perlu ditegaskan beberapa istilah sebagai berikut:

- a. Kemampuan manajerial kepala sekolah/madrasah adalah kecerdasan yang berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan kerja sama dengan mengerjakan sesuatu melalui orang lain, baik kemampuan membuat perencanaan, pengorganisasian, evaluasi, maupun kepemimpinan. Motivasi kerja guru adalah suatu daya dorong yang diberikan oleh pimpinan/kepala madrasah yang dapat menyebabkan para guru disekolah tersebut dapat mencapai tujuan sekolah yang telah direncanakan.

---

<sup>49</sup>Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Hal 61

## D. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.<sup>50</sup>Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua guru MTs Cerdas Murni Tembung. Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui jumlah guru MTs Cerdas Murni Tembung berjumlah 30 orang. Data dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah ini.

**Tabel 3.1**

**Data Guru dan Tenaga Kependidikan MTs Cerdas Murni Tembung  
Tahun Pelajaran 2017/2018**

<b>No.</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>
1	Laki-laki	15
2	Perempuan	15
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>

### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Arikunto menyatakan bahwa sampel adalah mewakili dari keseluruhan populasi yang dijadikan sebagai objek dalam penelitian ini. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini peneliti berpedoman kepada ketentuan. Sebagaimana ditentukan oleh Suharsimi Arikunto bahwa apabila populasi kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua

---

<sup>50</sup>Sugiyono. 2015, *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta .hal. 119.

sehingga penelitiannya nampak penelitian populasi. Dari mengambil pendapat Arikunto, maka penelitian ini mengambil sampel dengan jumlah sebanyak 30 guru di MTs Cerdas ,Murni Tembung.

#### **E. Metode dan Pengumpulan Data Penelitian**

Suharsimi Arikunto, mengemukakan bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai teknik, diantaranya penggunaan tes, penggunaan angket/kuesioner, penggunaan metode interview/wawancara, penggunaan metode observasi, dokumentasi.<sup>51</sup>

Angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Terdapat tiga jenis angket yaitu angket terbuka, angket tertutup serta angket campuran. Angket terbuka adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden dapat memberikan isian sesuai dengan kehendak dan keadaannya. Angket tertutup adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan tanda centang (√) pada kolom atau tempat yang sesuai, sedangkan angket campuran adalah gabungan dari angket terbuka dan tertutup.<sup>52</sup> Lain halnya dengan teknik wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden lebih mendalam dan jumlah respondennya yang sedikit, sedangkan teknik observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan apabila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan bila responden yang diamati tidak begitu besar.<sup>53</sup> Maka angket yang

---

<sup>51</sup> Suharsimi Arikunto. 1998. *Manajemen Penelitian*. Yogyakarta: Rineka Cipta. Hal 101

<sup>52</sup> *Ibid.*, Hal 102-103

<sup>53</sup> Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Hal 194-203

saya gunakan dalam penelitian adalah angket campuran bahwa angket tersebut adalah gabungan dari angket terbuka dan tertutup.

## **F. Instrumen Penelitian**

### 1. Instrumen yang Digunakan

Instrumen merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.<sup>54</sup> Sugiyono mendefinisikan instrumen sebagai suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Berdasarkan definisi tersebut maka dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner/angket dan dokumentasi. Untuk lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

#### a. Angket

Instrumen dalam penelitian ini berupa angket yang disodorkan secara langsung kepada responden untuk dijawab sesuai dengan karakteristik dirinya. Sedangkan pengambilan data dilakukan dengan menentukan pengukuran item yang terdiri dari lima alternatif jawaban dan mempunyai gradasi positif dan negatif. Penelitian ini akan menggunakan angket tertutup. Angket tertutup digunakan untuk mengetahui kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam angket penelitian dengan skala *Likert*, dengan klasifikasi sebagai berikut:

---

<sup>54</sup>Suharsimi Arikunto. 1998. *Manajemen Penelitian*. Yogyakarta: Rineka Cipta. Hal 101

**Tabel 3.2 Alternatif Jawaban Angket**

Alternatif Jawaban		Skor
SS	Sangat Sering	5
S	Sering	4
CS	Cukup Sering	3
TS	Tidak Sering	2
TP	Tidak Pernah	1

#### b. Studi Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data yang berupa catatan, dokumen, sebagai pelengkap data primer.

#### 2. Kisi-Kisi Instrumen

Dalam melakukan penelitian, seorang peneliti harus menggunakan sebuah alat ukur yang baik, yang biasanya disebut dengan instrumen penelitian. Instrumen penelitian sendiri adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.<sup>55</sup> Agar dalam penyusunan instrumen dapat dilakukan dengan mudah dan tepat, maka perlu disusun kisi-kisi instrumen penelitian. Adapun kisi-kisi instrumen penelitian hubungan antarakemampuan manajerial kepala Madrasah dengan motivasi kerja guru di MTs. Cerdas Murni Tembung.

---

<sup>55</sup>Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Hal 201.

**Tabel 3.3: Kisi-Kisi Angket**

Variabel	Sub variable	Indikator	Jumlah	No butir
Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X) <i>James A.F. Stoner dan Charles Wankel</i>	a. Kemampuan Merencanakan	a. Kemampuan merencanakan visi dan misi sekolah b. Kemampuan kepala sekolah dalam membuat rencana kerja 1 tahun dan 4 tahun yang mencakup 8 SNP c. Kemampuan merencanakan keuangan sekolah	15	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15
	b. Kemampuan mengorganisasi kan	a. Kemampuan dalam penataan staf b. Kemampuan dalam menggerakkan c. Kemampuan dalam	7	16,17,18,19,20,21,22

		memberdayakan staf		
	c. Kemampuan melakukan evaluasi terhadap kinerja guru.	a. kemampuan dalam memilih metode evaluasi tiap semester b. kemampuan menindak lanjuti hasil evaluasi tiap semester	5	23,24,25,26,27
	d. Kepemimpinan Kepala sekolah	a. Mampu menerapkan sifat kepemimpinan.	3	28,29,30
Variabel	Sub variable	Indikator	Jumlah	No butir
Motivasi Kerja Guru (Y) <i>McClelland</i>	a. kebutuhan akan berprestasi	a. Mengatur tugas dengan baik b. Memiliki figur c. Menjaga citra d. Berfikir realistis untuk mencapai tujuan	10	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30
	b. kebutuhan akan kekuasaan	a. Mempunyai pengaruh b. Mengendalikan orang lain c. Suka memberisaran	10	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10

	c. Kebutuhan akan afiliasi	a. Ingin diterima orang lain b. Menjagapersahabatan c. Bekerjasama	10	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20
--	----------------------------	--	----	-------------------------------

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrument angket untuk memperoleh data tentang hubungan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasikerja guru. Adapun langkah-langkah penyusunan angket yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Penyusunan kisi-kisiangket

Kisi-kisi disusun dalam bentuk matrik yang di dalamnya tertuang konsep kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Konsep ini dijabarkan melalui variabel dan indikator. Masing-masing indikator terwakili oleh item-item angket sebagai alat ukur. Setelah kisi-kisi dibuat barulah menyusun item-item angket.

b. Penyusunan itemangket

Item angket disusun berdasarkan kisi-kisi yang telah dibuat mengacu pada dua variabel yang digunakan yaitu kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Cara yang digunakan untuk menentukan skor dalam penelitian ini dengan menggunakan skala *Likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari setiap item instrumen tersebut memiliki gradasi dari positif sampai negatif, yang berupa kata-kata seperti selalu, sering, kadang-kadang, jarang dan tidak pernah. Dalam pengukuran variabel penelitian, responden diminta untuk menyatakan persepsinya dengan memilih salah satu alternatif jawaban dalam skala satu sampai lima.

## G. Analisis Data

Setelah data yang diperlukan terkumpul, langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Menganalisis data merupakan suatu cara yang digunakan untuk menguraikan data yang diperoleh agar dapat dipahami bukan hanya orang yang meneliti, tetapi juga orang lain yang ingin mengetahui hasil penelitian.

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan informasi yang diperoleh. Untuk menjawab rumusan masalah pertama digunakan analisis prosentase, deskripsi ini digunakan untuk mengetahui gambaran kemampuan manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja guru di MTs. Cerdas Murni Tembung.

Analisis data yang dilakukan terhadap perumusan masalah yang bersifat deskriptif adalah dengan menggunakan mean dan standar deviasi dengan alasan bahwa peneliti sebelumnya telah menetapkan bahwa data yang diberikan oleh responden sebagai jawaban terhadap koesioner, berdistribusi normal.

Untuk mendeskripsikan data setiap variabel di gunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi. Kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan. Rumus yang di pakai menurut Indra Jaya dan Ardat<sup>56</sup> sebagai berikut:

#### a. Mean

$$\bar{x} = \frac{\sum X_i}{n}$$

---

<sup>56</sup>Indra Jaya.2013. *Penerapan Statistik untuk Pendidikan*.Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.hal. 83

Keterangan:

$$\begin{aligned}\sum x_i &= \text{Jumlah nilai } X \text{ ke } i \text{ sampai ke } n \\ N &= \text{Jumlah responden/ sampel}\end{aligned}$$

### b. Median (Me)

Untuk mencari nilai median digunakan rumus sebagai berikut:

$$Me = b + p \left( \frac{0,5n - f}{f} \right)$$

Keterangan:

b = Batas bawah

p = Panjang kelas median

n = Banyak responden/ sampel

F = Jumlah semua frekuensi sebelum frekuensi modus

f = frekuensi kelas median

### c. Modus

Untuk mencari nilai modus di gunakan rumus sebagai berikut:

$$Mo = b + p \frac{b_1}{(b_1 + b_2)}$$

Keterangan:

b = batas bawah kelas modus dengan frekuensi terbanyak

p = panjang kelas modus

b<sub>1</sub> = besar nilai frekuensi sebelum kelas modus

b<sub>2</sub> = besar nilai frekuensi setelah kelas modus

### d. Standar Deviasi

Untuk mencari standar deviasi di gunakan rumus sebagai berikut:

$$SD = \sqrt{\frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan:

X = nilai tengah kelas interval

n = jumlah reponden/ sampel

## H. Uji Coba Instrument

### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut<sup>57</sup>.

Menurut Ancok dalam Singarimbun dan Effendi validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Apabila peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitiannya, maka kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin diukurnya. Untuk itu dipergunakanlah validitas konstruk yaitu rerangka dari suatu konsep dengan cara mencari apa saja yang merupakan konsep tersebut dan menentukan tolak ukurnya. Uji validitas umumnya dilakukan dengan mengukur korelasi antar variabel atau item dengan skor total variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan/pernyataan di ujivaliditasnya.

Hasil  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel, dimana untuk mencari  $r$  tabel adalah mencari derajat kebebasan  $df = n-2$  dengan signifikansi 5% dan tingkat kepercayaan 95% menggunakan uji satu sisi (*one tail*). Uji validitas dilakukan pada masing-masing variabel penelitian. Cara mengukur variabel konstruk yaitu mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi *pearson product moment*, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma(XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

---

<sup>57</sup>Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. hal. 145.

Keterangan :

- $r_{yx}$  = Koefisien korelasi  
 N = Jumlah anggota sampel  
 $\sum X$  = Jumlah skor butir item  
 $\sum Y$  = Jumlah skor total  
 $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor butir item  
 $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat skor total  
 $\sum XY$  = Jumlah hasil skor butir item dengan skor total

Dalam program SPSS digunakan *Pearson Product Momen Correlation–Bivariate* dan membandingkan hasil uji *Pearson Correlation* dengan  $r_{\text{tabel}}$ . Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak dalam program SPSS<sup>58</sup>:

Berdasarkan nilai korelasi :

- Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  maka item dinyatakan valid.
- Jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  maka item dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan signifikansi:

- Jika nilai signifikansi  $> \alpha$  (0,05) maka item dinyatakan tidak valid.
- Jika nilai signifikansi  $< \alpha$  (0,05) maka item dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk variabel X persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala madrasah terangkum dalam tabel 3.4 berikut ini:

**Tabel 3.4**

**Hasil Uji Validitas Instrument Untuk Variabel Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah**

No.	Butir Instrument	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Kesimpulan
1	Butir1	0,723	0,444	Valid
2	Butir2	0,636	0,444	Valid
3	Butir3	0,602	0,444	Valid

<sup>58</sup>Priyatno, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Edisi Kesatu. Yogyakarta. Hal. 101.

4	Butir4	0,468	0,444	Valid
5	Butir5	0,531	0,444	Valid
6	Butir6	0,584	0,444	Valid
7	Butir7	0,575	0,444	Valid
8	Butir8	0,596	0,444	Valid
9	Butir9	0,498	0,444	Valid
10	Butir11	0,773	0,444	Valid
11	Butir12	0,615	0,444	Valid
12	Butir13	0,602	0,444	Valid
13	Butir14	0,564	0,444	Valid
14	Butir15	0,647	0,444	Valid
15	Butir16	0,526	0,444	Valid
16	Butir17	0,566	0,444	Valid
17	Butir18	0,684	0,444	Valid
18	Butir19	0,584	0,444	Valid
19	Butir21	0,678	0,444	Valid
20	Butir22	0,755	0,444	Valid
21	Butir23	0,611	0,444	Valid
22	Butir24	0,592	0,444	Valid
23	Butir25	0,587	0,444	Valid
24	Butir26	0,692	0,444	Valid
25	Butir27	0,783	0,444	Valid
26	Butir28	0,615	0,444	Valid
27	Butir29	0,531	0,444	Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas, dari 30 butir variabel X kemampuan manajerial kepala madrasah terdapat 27 butir instrument yang valid yakni 1,2,3 dst. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 3, yakni nomor butir 10, 20, dan 30. Penerimaan butir valid atau tidak mengacu pada ketentuan  $r_{hitung}$  harus lebih besar dari  $r_{tabel}$ , dengan sebelumnya menentukan  $dk$  (derajat kebebasan) =  $n-2$ , dengan begitu  $dk = 20-2 = 18$ . Besaran  $dk$  tersebut dikonsultasikan pada tabel  $r$  product moment diperoleh  $r_{tabel} 0,444$ .

Dengan demikian berdasarkan tabel 3.4 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel X tentang kemampuan manajerial kepala madrasah diatas, maka instrument yang digunakan variabel X persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala madrasah dalam penelitian selanjutnya sebanyak 30 butir dengan menggantikan pernyataan yang tidak valid dengan pernyataan yang baru.

Dengan cara yang sama untuk pengujian variabel Y motivasi kerja guru, berdasarkan hasil pengujian diperoleh besaran sebagaimana terangkum dalam tabel 3.5 berikut:

**Tabel 3.5**

**Hasil Uji Validitas Instrument Untuk Variabel Y tentang Motivasi Kerja Guru**

No	Butir Instrument	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
1	Butir1	0,552	0,444	Valid
2	Butir2	0,470	0,444	Valid
3	Butir3	0,534	0,444	Valid
4	Butir4	0,718	0,444	Valid
5	Butir5	0,777	0,444	Valid
6	Butir6	0,591	0,444	Valid

7	Butir7	0,793	0,444	Valid
8	Butir8	0,461	0,444	Valid
9	Butir9	0,627	0,444	Valid
10	Butir11	0,793	0,444	Valid
11	Butir12	0,589	0,444	Valid
12	Butir13	0,620	0,444	Valid
13	Butir14	0,613	0,444	Valid
14	Butir15	0,739	0,444	Valid
15	Butir16	0,767	0,444	Valid
16	Butir17	0,673	0,444	Valid
17	Butir18	0,777	0,444	Valid
18	Butir19	0,520	0,444	Valid
19	Butir21	0,602	0,444	Valid
20	Butir22	0,691	0,444	Valid
21	Butir23	0,520	0,444	Valid
22	Butir24	0,774	0,444	Valid
23	Butir25	0,591	0,444	Valid
24	Butir26	0,606	0,444	Valid
25	Butir27	0,627	0,444	Valid
26	Butir28	0,584	0,444	Valid
27	Butir29	0,541	0,444	Valid
28	Butir30	0,559	0,444	Valid

## b. Uji Reliabilitas

Apabila suatu alat pengukuran dinyatakan valid, maka tahap berikutnya adalah mengukur reliabilitas dari alat. Sebagai ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Instrumen dalam variabel penelitian dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi, apabila alat pengumpul data yang dibuat oleh peneliti mempunyai taraf konsistensi dalam mengukurapa yang hendak diukur<sup>59</sup>. Reliabilitas pada suatu instrumen merujuk pada adanya kepercayaan pada instrumen untuk bisa digunakan sebagai alat pengumpul data karena intrumen sudah dinyatakan sudah baik. Sebagaimana yang diungkap oleh Arikunto bahwa instrumen yang dinyatakan baik dan reliabel dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga<sup>60</sup>.

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat konsistensi alat ukur yang akan digunakan apabila alat ukur tersebut akurat, stabil, dan konsisten. Teknik yang digunakan adalah koefisien *alpha cronbach* dengan rumus<sup>61</sup>:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument

k = Jumlah soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = Jumlah varians total

---

<sup>59</sup>Sukandarrumidi. 2004. *Metodologi Penelitian; Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. hlm. 127.

<sup>60</sup> Suharsimi Arikunto, 2002. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, hlm. 178.

<sup>61</sup>Sugiyono, Dr, Prof. 2007. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV Alfabeta. Hal.365

Reliabilitas suatu instrument dapat diterima jika memenuhi koefisien *alpha cronbach* minimal 0,06 yang berarti bahwa instrument tersebut dapat digunakan sebagai pengumpul datayang handal yaitu hasil pengukuran relative konsisten jika dilakukan pengukuran ulang.

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 20 *for windows* yang dapat dilihat dari tabel berikut.

**Tabel 3.6**

**Ringkasan Hasil Uji Realibilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Alpha</b>	<b>Kriteria Nunnally</b>	<b>Keterangan</b>
Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah (X)	0,919	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja Guru (Y)	0,937	0,6	Reliabel

Dari hasil uji validitas dan realibilitas, maka dapat disimpulkan bahwa angket kemampuan manajerial kepala madrasah dengan motivasi kerja guru layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

## **I. Uji Persyatan Analisis**

### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang diperoleh. Sedangkan salah satu cara yang dipakai untuk mengetahui dan mengecek normalitas adalah dengan plot probabilitas normal, yang mana dengan menggunakan plot ini masing-masing nilai pengamatan dipasangkan dengan nilai harapan pada distribusi normal. Normalitas terpenuhi apabila data-data atau titik-titik terkumpul disekitar garis lurus. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikutinya maka memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan apabila menyebar jauh dari garis diagonal maka sebaliknya tidak

memenuhi asumsi normalitas. Apabila uji normalitas yang dilakukan menggunakan *One-sample Kolmogrov-Smirnov* maka dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $\geq$  dari nilai alpha (5%), maka data berasal dari populasi yang mempunyai distribusi yang normal, sebaliknya apabila  $\geq$  dari nilai alpha maka data berasal dari populasi yang tidak normal<sup>62</sup>. Uji normalitas dalam penelitian menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution) 20 for Windows*. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data yang didapat mengikuti atau mendekati hukum sebaran normal baku dari Gauss<sup>63</sup>.

#### *b. Uji Linieritas*

Uji linieritas pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan masing-masing variabel. Pengujian linieritas dengan menggunakan plot residual terhadap harga-harga prediksi. Linieritas terpenuhi apabila grafik antara harga-harga prediksi harga-harga residual tidak membentuk pola tertentu yang dalam hal ini bisa berupa parabola, kubik atau yang lainnya. Uji normalitas dalam penelitian menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution) 20 for Windows*. Hal tersebut senada dengan maksud dilakukannya uji linieritas yang dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat linier (garis lurus)<sup>64</sup>.

#### *c. Uji Homogenitas*

Uji homogenitas digunakan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variasi yang sama. Uji homogenitas dikenakan pada data hasil *post-test* dari kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Untuk

---

<sup>62</sup> R. Gunawan Sudarmanto. 2008, *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, hlm. 108.

<sup>63</sup> Muhammad Nisfiannoor. 2009. *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*, Hal. 91.

<sup>64</sup> *Ibid.*, Ha. 92

mengukur homogenitas varians dari dua kelompok data, digunakan rumus uji F sebagai berikut<sup>65</sup>:

$$F = \frac{\text{varianterbesar}}{\text{varianterkecil}}$$

Taraf signifikansi yang digunakan adalah  $\alpha = 0,05$ . Uji homogenitas menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution) 20 for Windows* dengan kriteria yang digunakan untuk mengambil kesimpulan apabila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka memiliki varian yang homogen. Akan tetapi apabila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ , maka varian tidak homogen.

## J. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t, dimana uji t merupakan “pengujian signifikansi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan signifikan atau tidak antarvariabel tersebut”<sup>66</sup>. Pengujian menggunakan dua sisi. Signifikan artinya nyata atau berarti dengan maksud bahwa hubungan yang terjadi dapat diberlakukan untuk populasi.

Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis dalam kalimat:

- a)  $H_1$  : Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Guru Di MTs Cerdas Murni Tembung
- b)  $H_0$  : Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah berpengaruh dengan Motivasi Kerja Guru Di MTs Cerdas Murni Tembung

<sup>65</sup>Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta. Hal. 276

<sup>66</sup>Priyatno, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Edisi Kesatu. Yogyakarta. Hal. 109.

2) Membuat  $H_1$  dan  $H_0$  dalam statistik:

$$H_1 : \rho > 0$$

$$H_0 : \rho = 0$$

2) Kaidah keputusan

a) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau  $[0,05 \leq Sig]$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak signifikan.

b) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau  $[0,05 \geq Sig]$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya signifikan.

Untuk menghitung pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution) 20 for Windows*.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A.Deskripsi Data

Data penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu: variabel kemampuan manajerial kepala madrasah (X), motivasi kerja guru (Y). Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan terhadap data, seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, rentang, standar deviasi. Berikut ini Tabel 4.1 ditampilkan perhitungan statistik dasar kedua data variabel tersebut.

**Tabel 4.1**

#### Statistik Dasar

		Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah	Motivasi Kerja Guru
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean		134,60	129,80
Std. Error of Mean		,840	,941
Median		135,00	130,00
Mode		134 <sup>a</sup>	132
Std. Deviation		4,598	5,156
Variance		21,145	26,579
Range		23	23
Minimum		120	119
Maximum		143	142
Sum		4038	3894

#### 1. Analisa Deskriptif

- a. Deskripsi Data Variabel Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah (X)

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel kemampuan manajerial kepala madrasah dari data yang diperoleh skor terendah adalah 120 dan yang tertinggi adalah 143. Rata-rata 134,60, simpangan baku 4,598, median 135,00 dan modus 134<sup>a</sup>. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam enam interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel kemampuan manajerial kepala madrasah dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

**Tabel 4.2**

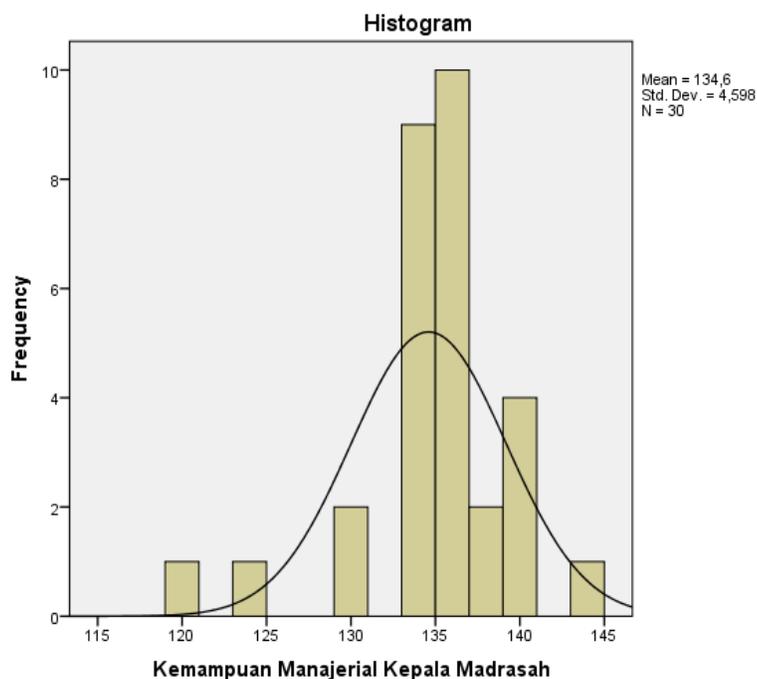
**Distribusi Frekuensi Skor Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah**

No	Kelas Interval	f Absolut	F. Relatif
1	120-123	3	10%
2	124-127	6	20%
3	128-131	9	30%
4	132-135	6	20%
5	136-139	3	10%
6	140-143	3	10%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Tabel 4.2. di atas menunjukkan sebaran skor kemampuan manajerial kepala madrasah (X) sebanyak 14 orang (50%) berada di bawah rata-rata kelas, 9 orang (30%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 6 orang (20%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kemampuan manajerial kepala madrasah umumnya berada di bawah rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.1 berikut.

Gambar 4.1

## Histogram Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah



Histogram 4.1 di atas dapat diketahui bahwa frekuensi variabel kemampuan manajerial kepala madrasah terletak pada interval 120-123 dengan frekuensi 3 orang (10%), 124-127 dengan frekuensi 6 orang (20%), 128-131 dengan frekuensi 9 orang (30%), 132-135 dengan frekuensi 6 orang (20%), 136-139 dengan frekuensi 3 orang (10%) dan 140-143 dengan frekuensi 3 orang (10%).

Selanjutnya penentuan kecenderungan variabel, setelah nilai minimum ( $X_{min}$ ) = skor terendah variabel X dari jumlah butir pertanyaan dan nilai maksimum ( $X_{max}$ ) = skor tertinggi variabel X dari jumlah 30 butir pertanyaan diketahui 120 dan 143, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal ( $M_i$ ) yaitu  $\frac{1}{2} (X_{max} + X_{min})$  diperoleh nilai 131. Standar deviasi ideal

(Sdi) yaitu  $(1/6 X_{max}-X_{min})$  diperoleh nilai 3,8. Dari perhitungan tersebut dapat dikategorikan dalam 3 kategori sebagai berikut:

$$\text{Tinggi} = X \geq M_i + S_{di}$$

$$\text{Sedang} = M - S_{di} \leq X < M_i + S_{di}$$

$$\text{Rendah} < M_i - S_{di}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Distribusi Kategori**

**Variabel Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah (X)**

Kelompok	Frekuensi	F Relatif (%)	Kategori
$\geq 135$	12	40%	Tinggi
128-135	9	30%	Sedang
$\leq 128$	9	30%	Rendah
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kemampuan manajerial kepala madrasah di MTs Cerdas Murni Tembung termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 12 responden 40%.

**b. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)**

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel motivasi kerja guru dari data yang diperoleh skor terendah adalah 119 dan yang tertinggi adalah 142. Rata-rata 129,80, simpangan baku 5,156, median 130,00, dan modus 132. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa

sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variable motivasi kerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.4. berikut.

**Tabel 4.4**

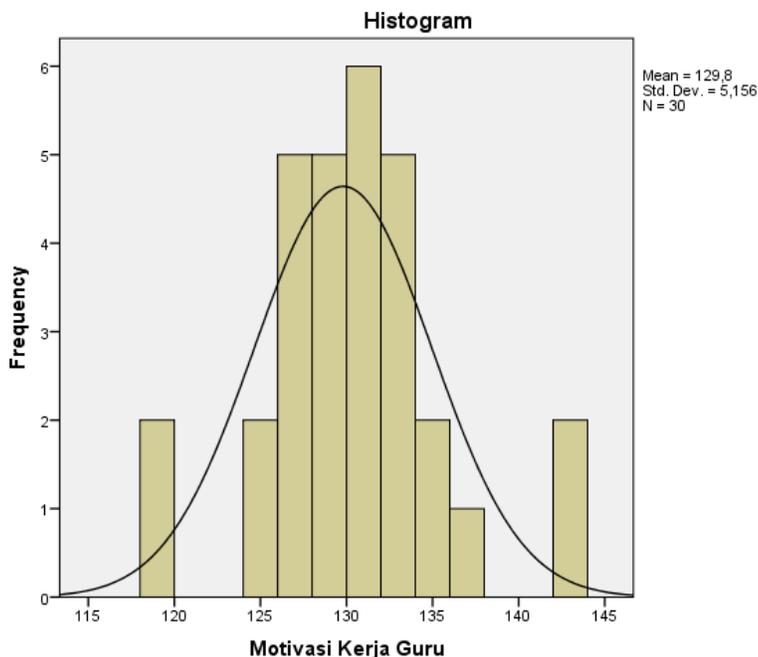
**Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja Guru**

<b>No</b>	<b>Kelas Interval</b>	<b>f Absolut</b>	<b>F. Relatif</b>
1	119-121	2	6.7%
2	122-124	4	13.3%
3	125-127	2	6.7%
4	128-130	3	10%
5	131-133	4	13,3%
6	134-136	5	16,7%
7	137-139	6	20%
8	140-142	4	13,3%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Tabel 4.3. di atas menunjukkan sebaran skor motivasi kerja guru (Y) sebanyak 7 orang (23,3%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 3 orang (10%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 4 orang (13,3%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka motivasi kerja guru umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.2 berikut.

Gambar 4.2

## Histogram Motivasi Kerja Guru



Histogram 4.2 menunjukkan bahwa dapat diketahui frekuensi variabel motivasi kerja terletak pada interval 119-121 dengan frekuensi 2 orang (6,7%), 122-124 dengan frekuensi 4 orang (13,3%), 125-127 dengan frekuensi 2 orang (6,7%), 128-130 dengan frekuensi 3 orang (10%), 131-133 dengan frekuensi 4 orang (13,3%), 134-136 dengan frekuensi 5 orang (16,7%), 137-139 dengan frekuensi 6 orang (20%), dan 140-142 dengan frekuensi 4 orang (13,3%).

Selanjutnya penentuan kecenderungan variabel, setelah nilai minimum ( $X_{min}$ ) = skor terendah variabel X dari jumlah butir pertanyaan dan nilai maksimum ( $X_{max}$ ) = skor tertinggi variabel X dari jumlah 30 butir pertanyaan diketahui 119 dan 142, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal ( $M_i$ ) yaitu  $\frac{1}{2} (X_{max} + X_{min})$  diperoleh nilai 130. Standar deviasi ideal

(Sdi) yaitu  $(1/6 X_{max}-X_{min})$  diperoleh nilai 3,8. Dari perhitungan tersebut dapat dikategorikan dalam 3 kategori sebagai berikut:

$$\text{Tinggi} = X \geq M_i + S_{di}$$

$$\text{Sedang} = M - S_{di} \leq X < M_i + S_{di}$$

$$\text{Rendah} < M_i - S_{di}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Distribusi Kategori**  
**Variabel Motivasi Kerja Guru (X)**

<b>Kelompok</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>F Relatif (%)</b>	<b>Kategori</b>
$\geq 134$	15	50%	Tinggi
126-134	7	23,3%	Sedang
$\leq 126$	8	26,7%	Rendah
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja guru di MTs Cerdas Murni Tembung termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 15 responden 50%.

#### *B. Pengujian Persyaratan Analisis*

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

## 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam Tabel berikut ini :

**Tabel 4.6 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah (X)	1,263	0.082	Normal
Motivasi Kerja Guru (Y)	0.921	0.365	Normal

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas X sebesar 1,263 nilai probabilitas Y sebesar 0,921. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signifikansi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran  $>$  dari 0,05.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X memiliki hubungan linear dengan variabel Y. Hasil uji linearitas dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 20 for windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7

**Tabel ANOVA Uji Linearitas Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig
Motivasi Kerja Guru* Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah	Between Groups	(Combined)	3204666,667	10	320466,667	1,352	,274
		Linearity	936206,132	1	936206,132	3,950	0,61
		Deviation from Linearity	2268460,535	9	252051,171	1,063	,431
	Within Groups		4503333,333	19	237017,544		
	Total		7708000,000	29			

Dari tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi  $0,431 > 0,05$  yang artinya terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel kemampuan manajerial kepala madrasah (X) dengan motivasi kerja guru (Y).

Selain itu, berdasarkan nilai F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  1,063, sedangkan  $F_{tabel}$  9;19 dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) diperoleh angka 2,42. Karena nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel kemampuan manajerial kepala madrasah (X) dengan variabel Motivasi kerja guru (Y). Artinya jika nilai kemampuan manajerial kepala madrasah naik, maka nilai motivasi kerja guru juga ikut naik, begitu juga sebaliknya.

### 3. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homegenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka dikatakan bahwa varian dari dua variabel atau lebih kelompok populasi data adalah tidak sama.
- 2) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama.

Hasil uji omogenitas dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 20 *for windows* diperoleh hasil sebagai berikut.

**Tabel 4.8: Uji Homegenitas**

**Test of Homogeneity of Variances**  
Motivasi Kerja Guru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,370	5	19	,079

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja Guru (Y) berdasarkan variabel Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah (X) =  $0,079 > 0,05$ , artinya data variabel motivasi kerja guru (Y) berdasarkan variabel kemampuan manajerial kepala madrasah (X) mempunyai variabel yang sama atau homogen.

### C. Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Hipotesis Product Momen Pearson

Berdasarkan uji hipotesis melalui product moment pearson pengelolaan kelas diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,349 untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 4.9 Correlations**

<b>Correlations</b>			
		Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah	Motivasi Kerja Guru
Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah	Pearson Correlation	1	,349
	Sig. (2-tailed)		,059
	N	30	30
Motivasi Kerja Guru	Pearson Correlation	,349	1
	Sig. (2-tailed)	,059	
	N	30	30

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa korelasi kemampuan manajerial kepala madrasah dengan motivasi kerja guru diperoleh nilai koefisien sebesar 0,349. Sedangkan  $r_{tabel}$  dengan  $N=30$  dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,361. Dengan demikian harga  $r_{xy} < r_{tabel}$  ( $0,349 < 0,361$ ). Maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala madrasah dengan motivasi kerja guru. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

**Tabel 4.10 Model Summary<sup>b</sup>**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,349 <sup>a</sup>	,121	,090	4,386

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel kemampuan manajerial kepala madrasah (X) dengan motivasi kerja guru (Y) sebesar 0,349 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,121 yang memberikan makna bahwa hubungan antara kemampuan manajerial kepala madrasah (X) memberikan hubunganyang besar  $0,121 \times 100\% = 12,1\%$  terhadap motivasi kerja guru.

## 2. Uji Hipotesis dengan t-test

**Tabel 4.11** *Coefficients (a)*

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	772,068	267,462		2,887	,007
	Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	,391	,199	,349	1,967	,059

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Dari tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,887. Dengan tingkat kepercayaan 95%  $\alpha = 0,05$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  2,052. Maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,887 > 2,052$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kemampuan manajerial kepala madrasah (X) dengan motivasi kerja guru (Y).

## D. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah MTs Cerdas Murni Tembung

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan sebaran skor kemampuan manajerial kepala madrasah (X) sebanyak 14 orang (50%) berada di bawah rata-rata kelas, 9 orang (30%)

berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 6 orang (20%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kemampuan manajerial kepala madrasah umumnya berada di bawah rata-rata.

Kepala Madrasah merupakan manajer sekolah/madrasah. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah atau Madrasah dijelaskan bahwa kepala sekolah harus memiliki dimensi kompetensi manajerial. Dimensi kompetensi manajerial ini salah satu fungsinya adalah untuk mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya secara optimal.<sup>67</sup>

Menurut James A.F. Stoner dan Charles Wankel, “manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi”. Untuk mewujudkan pengelolaan yang baik dalam sebuah organisasi diperlukan seorang manajer yang mempunyai kemampuan profesional di bidangnya, dan itu juga berlaku di dunia pendidikan khususnya sekolah, kualitas pengelolaan sekolah akan tergantung kepada seorang kepala sekolah yang berperan sebagai manajer. Sebagai seorang manajer, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam mengelola sekolahnya. Keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola sekolahnya tidak akan terlepas dari kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah dalam melaksanakan fungsi dan peran sebagai kepala sekolah<sup>68</sup>.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan sebaran skor kemampuan manajerial kepala madrasah (X) sebanyak 14 orang (50%) berada di bawah rata-rata kelas, 9 orang (30%)

---

<sup>67</sup> Rohmah, N., Karwanto. 2014. *Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMP Negeri 26 Surabaya. Vol 4.* Surabaya. Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan. Hal 141

<sup>68</sup> Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional.* Jakarta: Bumi Aksara. Hal 2.

berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 6 orang (20%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kemampuan manajerial kepala madrasah umumnya berada di bawah rata-rata.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dideskripsikan bahwa kemampuan manajerial kepala madrasah di MTs Cerdas Murni Tembung berdasarkan uji kecenderungan dapat dikemukakan bahwa sebesar 40% termasuk dalam kategori tinggi, sebanyak 30% pada kategori sedang. Jadi kemampuan manajerial kepala madrasah di MTs Cerdas Murni Tembung dalam Kategori Tinggi.

## **2. Motivasi Kerja Guru di MTs Cerdas Murni Tembung**

Motivasi kerja adalah suatu aktivitas yang biasa menimbulkan dorongan pada diri seseorang atau kelompok agar bertindak dan melakukan suatu tindakan bekerja, dimana seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya berhasil.

Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan sebaran skor motivasi kerja guru (Y) sebanyak 7 orang (23,3%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 3 orang (10%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 4 orang (13,3%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka motivasi kerja guru umumnya berada di atas rata-rata.

Berdasarkan Motivasi kerja guru di MTs Cerdas Murni Tembung berdasarkan hasil uji kecenderungan dapat dikemukakan bahwa 50% termasuk dalam kategori tinggi, sebanyak 23,3% berada pada kategori sedang. jadi motivasi kerja guru di MTs Cerdas Murni Tembung dalam kategori tinggi.

## **3. Hubungan Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MTs Cerdas Murni Tembung**

Hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan di Madrasah Cerdas Murni Tembung menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif tetapi tidak signifikan antara variabel kemampuan manajerial kepala madrasah (X) dengan motivasi kerja guru (Y) sebesar 0,349 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,121 yang memberikan makna bahwa hubungan antara kemampuan manajerial kepala madrasah (X) memberikan hubungan yang lemah  $0,121 \times 100\% = 12,1\%$  terhadap motivasi kerja guru.

Hasil perhitungan statistik menggunakan *product moment person* menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel kemampuan manajerial kepala madrasah (X) dengan motivasi kerja guru (Y) diperoleh nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,349 dan  $r_{tabel}$  0,361 jika dibandingkan nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  atau  $(0,349 < 0,361)$  sehingga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala madrasah dengan motivasi kerja guru. Jadi, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial kepala madrasah berhubungan dengan motivasi kerja guru di MTs Cerdas Murni Tembung.

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja mengajar guru (Y) secara langsung sebesar 0,772 atau sebesar 77,2%. Dari hasil penelitian juga dapat disimpulkan bahwa di Lingkungan Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngamprah, Kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan pengaruh yang cukup besar dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja gurunya sebesar 77,2%. Dalam hal ini fungsi kepemimpinan yang sudah diterapkan oleh kepala sekolah yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator, kepala sekolah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik,

suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan menyediakan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar.<sup>69</sup>

Berdasarkan hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah berhubungan dengan motivasi kerja guru di madrasah. Dalam hal meningkatkan motivasi kerja guru, dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dalam memimpin sebuah pendidikan yaitu tidak lepas dari peran kepala madrasah. Kepala madrasah sebagai manajer dan pemimpin adalah bertanggung jawab dalam menerjemahkan dan melaksanakan kebijakan pendidikan nasional yang ditetapkan pemerintah. Salah satu fokus kepala madrasah adalah untuk membangkitkan motivasi para guru dalam mengerjakan tugasnya.

Hasil analisis data yang telah dilakukan di TMI Putri Al-Amien Prenduan menunjukkan adanya pengaruh secara simultan kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dengan signifikansi F sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Artinya kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru akan mempengaruhi kinerja guru jika dilakukan secara bersamaan.<sup>70</sup>

Dengan adanya motivasi kerjasama seperti dijelaskan diatas memungkinkan kegiatan manajerial berjalan dengan baik. Adanya peranan kepala madrasah sebagai manajer yang menerapkan teknik dan pendekatan yang tepat baik secara individu maupun kelompok

---

<sup>69</sup>T Ismail, 2017. *Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru SD Negeri. Vol XXIV. Jurnal Administrasi Pendidikan*. Hal 56.

<sup>70</sup>Fayruzah El-Faradis. 2016. *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Tarbiyatul Muallimien Al-Islamiah (TMI) Putri Al-Amien Prenduan Sumenep Madura*. Jurnal.Uin Malang. Hal 102

diiringi dengan kebutuhan guru untuk kerjasama, saling pengertian dan konsultasi maka kegiatan manajerial akan lebih bermakna dan efektif.

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya menggunakan metode penelitian ilmiah, akan tetapi keterbatasan adalah hal yang mutlak bagi peneliti sebagai manusia. Dalam pelaksanaan penelitian ini dapat peneliti uraikan beberapa keterbatasan.

- a) Sampel yang digunakan relatif terlalu sedikit, sehingga belum dapat menggambarkan secara umum bagaimana motivasi kerja guru yang telah diberikan oleh kepala madrasah.
- b) Variabel yang digunakan dalam penelitian ini masih terlalu sedikit jika menimbang bahwa masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru. Oleh karena itu menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lainnya untuk mengkaji variabel-variabel lain yang berhubungan dengan motivasi kerja guru.
- c) Alat pengumpul data hanya menggunakan angket dan observasi. Data akan lebih baik jika didukung oleh hasil wawancara dengan responden, karena dengan wawancaranya peneliti akan lebih memperoleh informasi yang akurat untuk penelitian.
- d) Selain itu, peneliti juga masih dalam status belajar, tentunya dalam kondisi ini kesalahan merupakan hal yang mungkin terjadi didalam penelitian.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan pada bab IV, maka akhir skripsi ini terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala madrasah dengan motivasi kerja guru di MTs Cerdas Murni Tembung. Sesuai dengan tujuan penelitian maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kemampuan manajerial kepala madrasah di MTs Cerdas Murni Tembung berdasarkan uji kecenderungan dapat dikemukakan bahwa sebesar 40% termasuk dalam kategori tinggi, dan 30% pada kategori sedang.
2. Motivasi kerja guru di MTs Cerdas Murni Tembung berdasarkan hasil uji kecenderungan dapat dikemukakan bahwa 50% termasuk dalam kategori tinggi, dan 23,3% berada pada kategori sedang.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala madrasah dengan motivasi kerja guru nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,349 dan  $r_{tabel}$  0,361 jika dibandingkan nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  atau  $(0,349 < 0,361)$  sehingga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala madrasah dengan motivasi kerja guru. Jadi, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial kepala madrasah berhubungan dengan motivasi kerja guru di MTs Cerdas Murni Tembung.

## B. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

### 1. Saran bagi Kepala Madrasah

Bagi kepala madrasah hendaklah lebih banyak memberikan motivasi kepada para guru dan staf dan *stakeholder* yang ada dilingkungan madrasah karena apabila motivasi yang mereka dapat meningkat maka sebuah kinerja mereka juga lebih meningkat.

### 2. Saran bagi Guru

Apabila guru sudah diberikan motivasi dari kepala madrasah hendaknya guru-guru lebih semangat dalam menjalankan tugasnya.

### 3. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini untuk mengkaji lebih jauh variabel-variabel lain yang berhubungan dengan efektivitas pembelajaran.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Renika Cipta. 2005.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 2002.
- Aziz, Abdul, Hamka. *Karakter Guru Profesional*. Jakarta: AMP Press. 2016.
- Cahayani, Ati. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo. 2004.
- Djamarah, Bahri, Saiful. *Guru Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Banjar,masin: Rhineka Cipta. 2010.
- Dzulfadhli. *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di SMA Hasanuddin Lagoa Jakarta Utara*. Jakarta. Skripsi Universitas Islam Negeri Jakarta.2010.
- Effendy, Mochtar. *Manajemen: Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*. Jakarta: PT Bhatara Karya Aksa. 1986.
- El-Faradis, Fayruzah. *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Tarbiyatul Muallimien Al-Islamiyah (TMI) Putri Al-Amien Prenduan Sumenep Madura*. Jurnal.Uin Malang. 2016.
- Hasibuan, SP Malayu. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara. 2001.
- Hawi, Akmal. *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2013.
- Ismail, T. *Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru SD Negeri. Vol XXIV. Jurnal Administrasi Pendidikan*. 2017.
- Ismuha. *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lamklat Kecamatan Darussalam, Kabupaten Aceh Besar. Vol. 4. Banda Aceh. Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. 2016.
- Jaya, Indra. *Penerapan Statistik untuk Pendidikan*, Bandung: Cita Pustaka Media Perintis, 2013.

- Karwanto, Rohmah. *Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMP Negeri 26 Surabaya. Vol 4.* Surabaya. Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan. 2014.
- Kompri. *Manajemen Pendidikan Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah.* Jakarta. Ar-Ruzz Media. 2015.
- Kompri. *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah (Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional).* Jakarta: Kencana. 2015.
- Machali, Imam & Kurniadi, Didin. *Manajemen Pendidikan Konsep & prinsip Pengelolaan Pendidikan.* Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA. 2012.
- Musfah, J. *Manajemen Pendidikan (Teori, Kebijakan dan Praktik) Edisi Pertama.* Jakarta. Prenadamedia Group. 2015.
- Nurussalami. 2015. *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MtsN Tungkop. Vol. 1. Aceh Besar. Jurnal Ilmiah Circuit Dosen Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Tarbiyah UIN Ar-Raniry.* 2015.
- Priyatno, D. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20.* Edisi Kesatu. Yogyakarta. 2012.
- Purwanto. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2008.
- Puspitasari. *Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Surakarta. Jurnal INFORMA Politeknik Indonusa Surakarta.* 2015.
- Rosyada, D. *Madrasah dan Profesionalisme Guru.* Depok. PT. Kharisma Putra Utama. 2017.
- Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar.* Bandung. Rajawali Pers. 2008.
- Silalahi, Ulbert. *Studi tentang Ilmu Administrasi,* Bandung: Sinar Baru Algensindo. 2002.
- Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional.* Jakarta: Bumi Aksara. 2003.

- Sukandarrumidi. *Metodologi Penelitian; Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2004.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2009.
- Sugiyono. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV Alfabeta. 2007.
- Tabrani, Rusyan, A. *Pendidikan dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 1994.
- Uchjana, Onong, Effendy. *Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2009.
- Uno, B Hamzah. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara. 2008.
- Usman, Husaini. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers. 2008.
- Winarsunu, Tulus. *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press. 2002.

## LAMPIRAN 1

### Daftar Angket

#### A. Identitas Masalah

1. Nama :
2. Status Kepegawaian :
3. Unit Kerja :

### Kisi-kisi Angket

Variabel	Sub variabel	Indikator	Metode	No butir
Manajerial Kepala Sekolah (X) <i>James A.F. Stoner dan Charles Wankel</i>	a. Kemampuan merencanakan	a. Kemampuan merencanakan visi dan misi sekolah b. Kemampuan kepala sekolah dalam membuat rencana kerja 1 tahun dan 4 tahun yang mencakup 8 SNP c. Kemampuan merencanakan keuangan sekolah	a. Angket	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15
	b. Kemampuan mengorganisasikan	a. Kemampuan dalam penataan staf b. Kemampuan dalam menggerakkan staf c. Kemampuan dalam memberdayakan staf	a. Angket	16,17,18,19,20,21,22
	c. Kemampuan melakukan evaluasi terhadap kinerja guru.	a. kemampuan dalam memilih metode evaluasi tiap semester b. kemampuan menindak lanjuti hasil evaluasi tiap semester	a. Angket	23,24,25,26,27
	d. Kepemimpinan kepala sekolah	a. Mampu menerapkan sifat kepemimpinan.	a. Angket	28,29,30
Variabel	Sub variabel	Indikator	Metode	No butir
Motivasi Kerja Guru (Y) <i>McClelland</i>	a. kebutuhan akan berprestasi	e. Mengatur tugas dengan baik f. Meiliki figur g. Menjaga citra h. Berfikir realistik untuk mencapai tujuan	a. Angket	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30
	b. kebutuhan akan kekuasaan	d. Mempunyai pengaruh e. Mengendalikan orang lain f. Suka memberi saran	a. Angket	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
	c. Kebutuhan akan afiliasi	d. Ingin diterima orang lain e. Menjaga persahabatan f. Bekerjasama	a. Angket	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20

#### B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan cermat, agar jawaban yang anda berikan dapat memberikan informasi yang berguna dengan tujuan instrument.
2. Jawaban yang anda berikan hanya semata-mata untuk kepeningan penelitian tidak mempengaruhi pekerjaan.

3. Setiap pernyataan pilihlah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya, lalu bubuhkanlah tanda “cek list” ( √ ) pada kotak yang tersedia.
4. Mohon setiap pertanyaan dapat diisi seluruhnya.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

### Angket Manajerial Kepala Sekolah

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
<b>A</b>	<b>Kemampuan Perencanaan</b>					
1	Kepala sekolah dapat merumuskan misi dan tujuan sekolah secara jelas.					
2	Kepala sekolah dapat menentukan sasaran sekolah secara realistik dengan menentukan kriteria yang dapat di ukur.					
3	Kepala sekolah dapat menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai misi dan tujuan sekolah					
4	Kepala sekolah dapat menentukan program standar isi rencana kerja 1 tahun dan 4 tahun					
5	Kepala sekolah dapat menentukan program standar proses rencana kerja 1 tahun dan 4 tahun					
6	Kepala sekolah dapat menentukan program standar kompetensi Lulusan					
7	Kepala sekolah dapat menentukan program standar kompetensi sarana Prasarana					
8	Kepala sekolah dapat menentukan program standar tenaga pendidik dan kependidikan					
9	Kepala sekolah dapat menentukan program standar pengelolaan					
10	Kepala sekolah dapat menentukan program standar pembiayaan					
11	Kepala sekolah dapat menentukan program standar penilaian					
12	Kepala sekolah dapat menyusun Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah (RAPBS), dengan melibatkan seluruh personil Sekolah					

13	Kepala sekolah dapat mengendalikan setiap pemasukan dan pengeluaran keuangan sekolah, sehingga tidak terjadi defisit atau kebocoran anggaran					
14	Kepala sekolah dapat melakukan pengelolaan Keuangan berdasarkan prinsip akuntabel dan transparan					
15	Kepala sekolah dapat melakukan pengelolaan Keuangan secara efektif dan efisien					
<b>B Kemampuan Pengorganisasian</b>						
16	Kepala sekolah dapat menempatkan guru kelas sesuai dengan kepatutan dan kelayakan yang dimilikinya					
17	Kepala sekolah menggerakkan staf untuk mencapai target mutu yang kompetitif					
18	Kepala sekolah melibatkan guru dalam pengembangan daya kompetensi di sekolah					
19	Kepala sekolah melibatkan guru dalam penerimaan siswa baru secara transparan					
20	Kepala sekolah melibatkan guru dalam mengelola perpustakaan sekolah					
21	Kepala sekolah mengangkat para pembantu kepala sekolah atau wakil kepala sekolah sesuai dengan kepatutan dan kelayakan yang dimilikinya					
22	Kepala sekolah melibatkan guru dalam menentukan target SKL pada tiap mata pelajaran					
<b>C Kemampuan Evaluasi</b>						
23	Kepala sekolah melakukan tindakan perbaikan/koreksi, solusi yang dilakukan guru					
24	Kepala sekolah dapat menentukan metode dan langkah-langkah untuk mengukur keberhasilan program sekolah					
25	Kepala sekolah dapat merumuskan indikator – indikator untuk mengukur keberhasilan program sekolah.					
26	Kepala sekolah menggunakan hasil evaluasi kinerja sebagai dasar penyusunan program					
27	Kepala sekolah menggunakan hasil evaluasi kinerja untuk melakukan perbaikan berkelanjutan					
<b>D Kemampuan Kepemimpinan</b>						
28	Kepala sekolah mempunyai kemampuan sebagai pengawas atau pelaksana fungsi-fungsi manajemen					
29	Kepala sekolah mempunyai kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah dengan tepat					
30	Kepala sekolah obyektif dalam menilai setiap permasalahan yang di hadapai.					
<b>Jumlah</b>						

## Angket Motivasi Kerja Guru

No	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
<b>A</b>	<b>Kebutuhan akan kekuasaan</b>					
1	Apa yang Kepala Sekolah perintah diikuti oleh guru.					
2	Saran yang Kepala Sekolah berikan selalu dijalankan oleh guru.					
3	Saya akan memberikan nasihat dan saran kepada rekan kerja yang salah.					
4	Guru berusaha agar siswanya mendapat hasil yang baik secara intelektual maupun mental.					
5	Guru membimbing muridnya dengan ulet dalam proses belajar mengajar.					
6	Guru berusaha mengenal dan memahami kemampuan anak didik dalam KBM.					
7	Guru menggunakan alat dan sumber pengajaran untuk memperjelas materi pengajaran.					
8	Dalam KBM guru menciptakan suasana kelas yang nyaman untuk mencapai tujuan pengajaran.					
9	Guru mengajar sesuai isi kurikulum dan mengaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.					
10	Guru berusaha menjadi orang yang baik, mengerjakan tugas dan tanggung jawab.					
<b>B</b>	<b>Kebutuhan akan afiliasi</b>					
11	Guru menyesuaikan tindakannya agar bisa diterima orang lain, status sebagai guru harus dijaga, dalam bekerja guru merupakan orang yang disenangi/dikagumi rekan.					
12	Saya menjaga tali persahabatan dengan rekan kerja, saling memahami perasaan sesama para guru merupakan harapan saya.					
13	Tugas yang sulit dikerjakan sendiri akan saya kerjakan bersama rekan.					
14	Guru menyalurkan hobinya melalui kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler yang ada disekolah					
15	Setiap kali dalam mengajar, guru menempatkan diri sesuai situasi dan kondisi yang ada dikelas.					
16	Untuk mempermudah pencapaian tujuan pengajaran, guru menggunakan metode yang bervariasi.					
17	Sebelum KBM berlangsung, guru mempelajari bahan pengajaran yang akan disampaikan kepada siswa.					
18	Guru menggunakan media untuk proses pembelajaran.					
19	Guru berusaha mengelola suasana akrab dikelas.					
20	Guru melakukan komunikasi dengan wali murid dan masyarakat sekitar.					

<b>C.</b>	<b>Kebutuhan akan prestasi</b>					
21	Guru menggunakan efisiensi waktu dalam menjalankan tugas.					
22	Saya menghadapi tugas dengan berani dan mengatur dengan baik tugas-tugas yang harus saya selesaikan.					
23	Guru menjalankan disiplin dan tata tertib sekolah.					
24	Saya berbuat baik karena ada figure yang bisa dijadikan panutan.					
25	Setiap ada pekerjaan, guru melaksanakannya dengan tekun dan tidak menunda-nunda.					
26	Guru tepat waktu datang ke ruang kelas pada setiap kegiatan sekolah.					
27	Saya berfikir realistis dalam mencapai tujuan					
28	Saya berusaha menjadi orang yang baik, mengerjakan tugas dengan tanggung jawab.					
29	Saya selalu menemukan cara untuk meningkatkan strategi/cara mengajar.					
30	Pekerjaan yang saya lakukan memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik.					
<b>Jumlah</b>						



### MOTIVASI KERJA GURU

NO.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Ttl	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	149	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	147	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	147	
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	126	
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	124	
6	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	128	
7	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	106	
8	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	128	
9	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	125	
10	5	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	122	
11	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	3	5	3	139	
12	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	131	
13	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	125	
14	4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	122	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	119	
16	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	119	
17	5	4	3	5	3	5	4	4	4	5	3	5	3	3	4	4	3	3	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	4	5	122	
18	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	130	
19	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	129	
20	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	130	

**LAMPIRAN 3**  
**TABULASI PENELITIAN**

**KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA MADRASAH**

NO.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Ttl
1	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	140
2	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	140
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	134
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	135
6	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	135
7	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	135
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	130
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	140
10	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	135
11	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	136
12	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	135
13	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	134
14	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	136
15	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	136
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	136
17	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	137
18	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
19	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	143
20	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	133
21	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	135
22	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	138
23	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	134
24	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	133
25	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	134

26	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	134
27	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	123
28	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	133
29	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	130
30	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	134

## LAMPIRAN 4

### Uji Realibilitas

#### 1. Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,919	30

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	130,60	86,358	,696	,915
Item2	130,60	87,200	,603	,916
Item3	130,70	86,432	,560	,916
Item4	130,65	88,766	,425	,918
Item5	130,70	86,537	,477	,917
Item6	130,65	86,661	,541	,916
Item7	130,70	86,747	,531	,916
Item8	130,65	87,503	,561	,916
Item9	130,85	87,818	,450	,918
Item10	130,75	93,355	-,054	,926
Item11	130,70	84,432	,746	,913
Item12	130,75	86,303	,574	,916
Item13	130,70	86,432	,560	,916
Item14	130,65	87,818	,527	,917
Item15	130,60	87,095	,615	,916
Item16	130,75	88,197	,486	,917
Item17	130,70	86,853	,521	,917
Item18	130,55	86,892	,656	,915
Item19	130,65	86,661	,541	,916

Item20	130,80	91,326	,102	,923
Item21	130,75	85,566	,642	,915
Item22	130,70	84,642	,726	,913
Item23	130,65	86,345	,570	,916
Item24	130,60	87,621	,557	,916
Item25	130,80	86,695	,544	,916
Item26	130,65	86,555	,663	,915
Item27	130,65	84,345	,757	,913
Item28	130,75	86,303	,574	,916
Item29	130,70	86,537	,477	,917
Item30	130,85	93,608	-,073	,926

<b>Scale Statistics</b>			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
135,20	93,116	9,650	30

## LAMPIRAN 5

### Uji Realibilitas

#### 2. Motivasi Kerja Guru

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,937	30

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	123,750000	104,618	,518	,935
Item2	123,750000	105,461	,432	,936
Item3	124,150000	103,292	,489	,935
Item4	124,350000	101,292	,689	,933
Item5	124,300000	100,011	,751	,932
Item6	123,700000	104,432	,561	,935
Item7	124,150000	99,818	,769	,932
Item8	123,800000	105,432	,422	,936
Item9	124,050000	103,839	,598	,934
Item10	124,550000	108,471	,065	,942
Item11	124,250000	100,618	,771	,932
Item12	124,300000	102,537	,547	,935
Item13	124,300000	102,116	,580	,934
Item14	124,150000	102,239	,573	,934
Item15	124,150000	101,818	,713	,933
Item16	124,250000	102,408	,747	,933
Item17	124,250000	102,092	,641	,933
Item18	124,300000	100,011	,751	,932
Item19	123,650000	105,397	,488	,935

Item20	124,200000	107,221	,162	,940
Item21	124,350000	102,766	,564	,934
Item22	124,150000	101,187	,657	,933
Item23	123,650000	105,397	,488	,935
Item24	124,200000	99,221	,746	,932
Item25	123,700000	104,432	,561	,935
Item26	124,350000	103,818	,573	,934
Item27	124,050000	103,839	,598	,934
Item28	124,250000	101,461	,535	,935
Item29	124,100000	103,884	,501	,935
Item30	124,450000	102,471	,511	,935

<b>Scale Statistics</b>			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
128,400000	110,042	10,4900956	30

## LAMPIRAN 6

### UJI DESKRIPTIF MEAN, MEDIAN, MODUS dan STD DEVIASI

Statistics			
		Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah	Motivasi Kerja Guru
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean		134,60	129,80
Std. Error of Mean		,840	,941
Median		135,00	130,00
Mode		134 <sup>a</sup>	132
Std. Deviation		4,598	5,156
Variance		21,145	26,579
Range		23	23
Minimum		120	119
Maximum		143	142
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown			

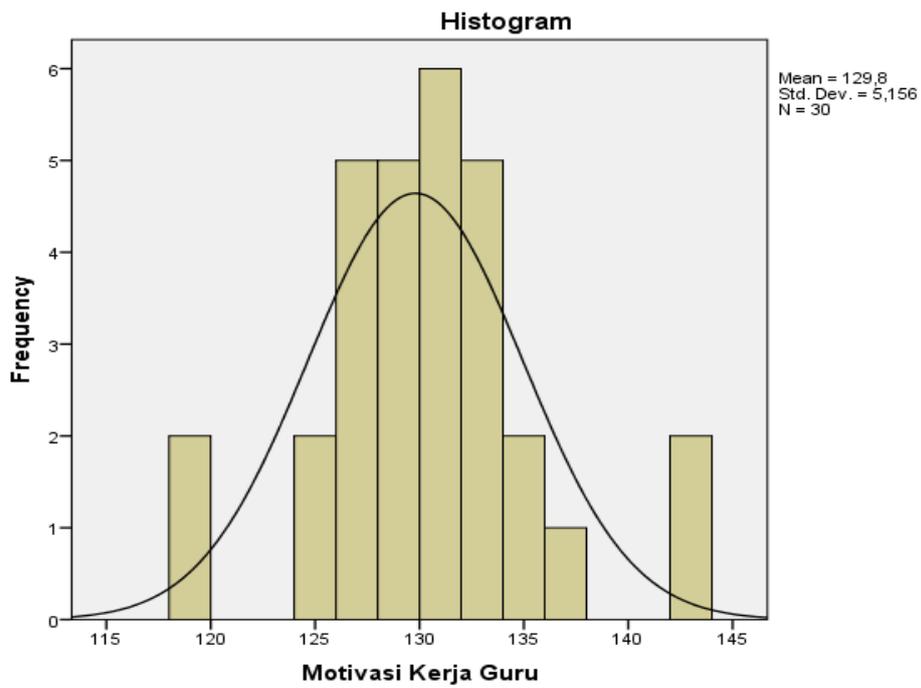
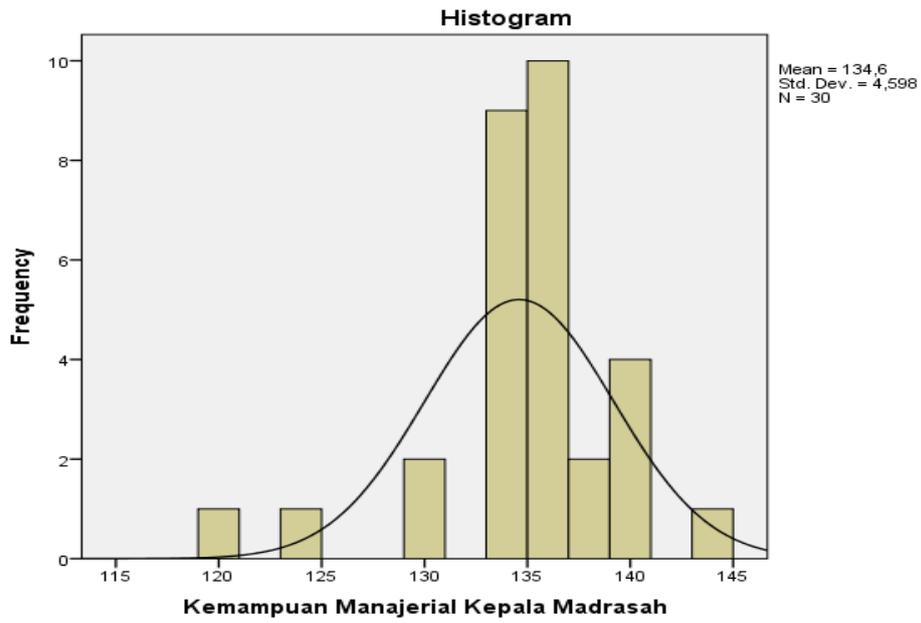
Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	120	1	3,3	3,3	3,3
	123	1	3,3	3,3	6,7
	130	2	6,7	6,7	13,3
	133	3	10,0	10,0	23,3
	134	6	20,0	20,0	43,3
	135	6	20,0	20,0	63,3
	136	4	13,3	13,3	76,7
	137	1	3,3	3,3	80,0
	138	1	3,3	3,3	83,3
	140	4	13,3	13,3	96,7
	143	1	3,3	3,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Motivasi Kerja Guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	119	2	6,7	6,7	6,7
	124	1	3,3	3,3	10,0
	125	1	3,3	3,3	13,3
	126	3	10,0	10,0	23,3
	127	2	6,7	6,7	30,0
	128	3	10,0	10,0	40,0
	129	2	6,7	6,7	46,7
	130	2	6,7	6,7	53,3
	131	4	13,3	13,3	66,7
	132	5	16,7	16,7	83,3
	134	1	3,3	3,3	86,7
	135	1	3,3	3,3	90,0
	136	1	3,3	3,3	93,3
	142	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

## LAMPIRAN 7

### HISTOGRAM



**LAMPIRAN 8**  
**UJI NORMALITAS**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>			
		Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah	Motivasi Kerja Guru
N		30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	134,60	129,80
	Std. Deviation	4,598	5,156
Most Extreme Differences	Absolute	,231	,168
	Positive	,147	,168
	Negative	-,231	-,097
Kolmogorov-Smirnov Z		1,263	,921
Asymp. Sig. (2-tailed)		,082	,365
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

**LAMPIRAN 9**  
**UJI LINEARITAS**

<b>Case Processing Summary</b>						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi Kerja Guru * Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

<b>ANOVA Table</b>							
			Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig
Motivasi Kerja Guru* Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah	Between Groups	(Combined)	3204666,667	10	320466,667	1,352	,274
		Linearity	936206,132	1	936206,132	3,950	0,61
		Deviation from Linearity	2268460,535	9	252051,171	1,063	,431
	Within Groups		4503333,333	19	237017,544		
	Total		7708000,000	29			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi Kerja Guru * Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah	,349	,121	,645	,416

**LAMPIRAN 10**  
**UJI HOMOGENITAS**

<b>Test of Homogeneity of Variances</b>			
Motivasi Kerja Guru			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,370	5	19	,079

<b>ANOVA</b>					
Motivasi Kerja Guru					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	320,467	10	32,047	1,352	,274
Within Groups	450,333	19	23,702		
Total	770,800	29			

## LAMPIRAN 11

### Uji Hipotesis

Correlations			
		Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah	Motivasi Kerja Guru
Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah	Pearson Correlation	1	,349
	Sig. (2-tailed)		,059
	N	30	30
Motivasi Kerja Guru	Pearson Correlation	,349	1
	Sig. (2-tailed)	,059	
	N	30	30

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,349 <sub>a</sub>	,121	,090	4,386

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	772,068	267,462		2,887	,007
	Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	,391	,199	,349	1,967	,059

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**  
**FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jl. William Iskandar Pasar V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683  
Website : [www.ftk.uinsu.ac.id](http://www.ftk.uinsu.ac.id) e.mail : [ftk@uinsu.ac.id](mailto:ftk@uinsu.ac.id)

Nomor : B-4749/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/04/2018  
Lampiran : -  
Hal : Izin Riset

Medan, 12 April 2018

**Yth.Ka. MTS CERDAS MURNI TEMBUNG**

*Assalamu'alaikum Wr Wb*

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan, adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

NAMA : ALWIZAH VIONITA  
T.T/Lahir : Medan, 19 Maret 1996  
NIM : 36141028  
Sem/Jurusan : VIII /Manajemen Pendidikan Islam

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksana Riset di MTS CERDAS MURNI TEMBUNG guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul :

**"BUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DENGAN MOVIVASI KERJA GURU DI MTS CERDAS MURNI TEMBUNG"**

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalam*



Tembusan:  
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



# YAYASAN ADLIN MURNI MADRASAH TSANAWIYAH CERDAS MURNI

Sekretariat : Jl. Beringin No. 33 Telp. (061) 7384039 Pasar VII Tembung Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang

## SURAT KETERANGAN

Nomor : MTs.371/P.2-CM.08/V/1085/2018

Berdasarkan surat dari pimpinan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UINSU Nomor : B-4749/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/04/2018 Tertanggal 12 April 2018 tentang Permohonan Izin Riset Sekolah, maka dengan ini kepala MTs Cerdas Murni Tembung menerangkan bahwa saudara :

Nama : Alwizah Vionita

NIM : 36141028

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : "Bubungan Antara Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah Dengan Motivasi Kerja Guru Di MTs Cerdas Murni Tembung"

Benar telah melakukan Riset sekolah di MTs Cerdas Murni Tembung dari Tanggal 17 April 2018 sampai 07 Mei 2018 dengan baik.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan dengan sebaik - baiknya..

Tembung, 28 Mei 2018  
Kepala Madrasah



Suhartono, S.Pd

## DAFTAR RIWAYAT PRIBADI

### IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Alwizah Vionita
2. NIM : 37141028
3. Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
4. Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
5. Tempat/Tanggal Lahir : Medan/ 19 Maret 1996
6. Pekerjaan : Mahasiswi
7. Jenis Kelamin : Perempuan
8. Agama : Islam
9. Kebangsaan : Indonesia
10. Alamat : Medan Amplas  
Jl. MG. Manurung No. 1
11. Email : Alwizahv@gmail.com

### IDENTITAS KELUARGA

1. Nama Ayah : Jemikun
2. Nama Ibu : Waginem
3. Saudara Laki-laki : Muhammad Hazaqil
4. Saudara Perempuan : Effina Tringgani

### RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SDN 064986 Medan Amplas : Tahun 2002-2008
2. MTs Ponpes Nurul Iman Silau Dunia : Tahun 2008-2011
3. MAN 3 MEDAN : Tahun 2011-2014
4. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara : Tahun 2014-2018

Medan, Juni 2018

Penulis

Alwizah Vionita

37141028