

**HUBUNGAN EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA
MADRASAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU MADRASAH TSANAWIYAH Se-SUB RAYON 50
KECAMATAN PERCUT SEI TUAN KABUPATEN DELI SERDANG**

TESIS

OLEH:

**MUHAMMAD YUNUS
NIM. 0332193031**

**PROGRAM MAGISTER
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**



**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

**HUBUNGAN EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA
MADRASAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU MADRASAH TSANAWIYAH Se-SUB RAYON 50
KECAMATAN PERCUT SEITUAN KABUPATEN DELI SERDANG**

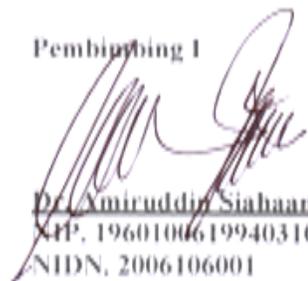
TESIS

OLEH:

MUHAMMAD YUNUS
NIM. 0332193031

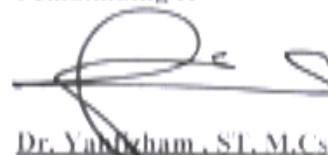
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Pembimbing I



Dr. Amiruddin Sihaan, M.Pd
NIP. 196010061994031002
NIDN. 2006106001

Pembimbing II

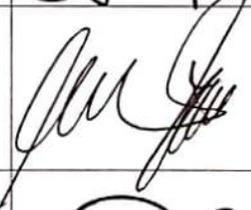


Dr. Yahya Ham, ST, M.Cs
NIP. 197804182005011005
NIDN. 2018047803

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

BUKTI PERBAIKAN UJIAN TESIS

Nama : Muhammad Yunus
 No. Registrasi : 0332193031
 Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
 Judul : Hubungan Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN ATAS HASIL PERBAIKAN UJIAN TESIS			
No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Dr. Mardianto, M.Pd (Dekan FITK)		1/10 2021
2.	Dr. Makmur Syukri, M.Pd (Ketua Prodi)		30/9 2021
3.	Dr. Neliwati, S.Ag, M.Pd (Sekretaris Prodi)		30/9 - 2021
4.	Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd (Pembimbing I)		27/9 '21
5.	Dr. Yahfizham, ST, M.Cs (Pembimbing II)		27/9 2021
6.	Dr. Yusuf Hadijaya, MA (Penguji)		27/9 - 2021

PENGESAHAN

Tesis berjudul "HUBUNGAN EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH Se-SUB RAYON 50 KECAMATAN PERCUT SEI TUAN KABUPATEN DELI SERDANG" an. Muhammad Yunus, NIM 0332193031, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Ujian Tesis Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada tanggal 15 Juli 2021.

Tesis ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

Medan, 15 Juli 2021.
Panitia Sidang Ujian Tesis
Program Magister UIN-SU Medan

Ketua



Dr. Mardianto, M.Pd
NIP. 196712121994031004
NIDN. 2012126703

Sekretaris

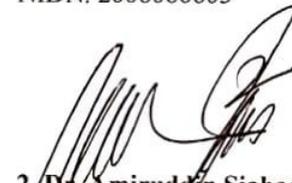


Dr. Makmur Svukri, M.Pd
NIP. 196806081994031009
NIDN. 2008066803

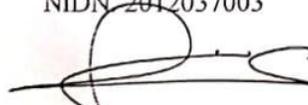
Anggota



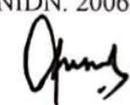
1. Dr. Neliwati, M.Pd
NIP. 197003121997032002
NIDN. 2012037003



2. Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd
NIP. 196010061994031002
NIDN. 2006106001



3. Dr. Yabfizham, ST, M.Cs
NIP. 197804182005011005
NIDN. 2018047803



4. Dr. Yusuf Hadijava, MA
NIP. 196811201995031003
NIDN. 2020116802



Mengetahui,
Dekan FITK UINSU



Dr. Mardianto, M.Pd
NIP. 196712121994031004
NIDN. 2012126703

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Yunus
NIM : 0332193031
T.T.L : Kota Datar, 06 Agustus 1977
Pekerjaan : Mahasiswa Program Magister Manajemen
Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara
Alamat : Jl. Rawa Cangkuk IV No. 6 TSM III Kec. Medan Denai

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis yang berjudul "Hubungan Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang" benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya

Medan, 15 Juli 2021



MUHAMMAD YUNUS
NIM. 0332193031

Abstrak

Hubungan Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang



Nama : Muhammad Yunus
NIM : 0332193031
T.T.L : Kota Datar, 06 Agustus 1977
Nama Ayah : H. Muhammad Dari
Nama Ibu : Masrah
Pembimbing I : Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd
Pembimbing II : Dr. Yahfizham , ST, M.Cs

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan efektivitas kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja guru, 2) Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan motivasi kerja terhadap kinerja guru, 3) Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan Lokasi penelitian di MTs Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di MTs Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan, jumlah guru 271 orang yang aktif bertugas pada tahun 2020/2021. Perhitungan sampel penelitian dilakukan dengan berdasarkan tabel Kriechie Morgan yaitu sejumlah 153 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Dengan perolehan nilai dari hasil uji kecenderungan 76.4% pada kategori cukup-tinggi, hasil perhitungan korelasi sederhana didapat $0,485 > 0,158$ pada taraf hubungan sedang antara variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) dengan kinerja guru (Y). 2) Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Dengan perolehan nilai dari hasil uji kecenderungan 82.4% pada kategori cukup-tinggi, hasil perhitungan korelasi sederhana didapat $0,790 > 0,158$ pada taraf hubungan tinggi antara variabel motivasi kerja guru (X_2) dengan kinerja guru (Y). 3) Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) secara bersama-sama Terhadap kinerja Guru (Y) diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar $0.716 = 71.6\%$. Hasil uji persamaan regresi berganda diperoleh pula nilai dari masing-masing variabel, besaran dari Koefisien iregresi (β) efektivitas kepemimpinan (X_1) = 0.304, motivasi kerja guru (X_2) = 0.280, sehingga diperoleh hipotesis adalah terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) Terhadap kinerja Guru (Y). Sehingga dapat diartikan bila semakin baik kepemimpinan yang di contohkan oleh kepala madrasah serta motivasi yang di berikan kepada guru-guru di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan maka akan semakin baik pula kinerja guru (Y).

Kata Kunci: Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi Kerja Guru, Kinerja Guru.

Abstrak

Hubungan Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang



Nama : Muhammad Yunus
NIM : 0332193031
T.T.L : Kota Datar, 06 Agustus 1977
Nama Ayah : H. Muhammad Dari
Nama Ibu : Masrah
Pembimbing I : Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd
Pembimbing II : Dr. Yahfizham , ST, M.Cs

This study aims to find out: 1) Whether there is a positive and significant relationship with the effectiveness of madrasah head leadership on teacher performance, 2) Whether there is a positive and significant relationship with work motivation to teacher performance, 3) Is there a positive and significant relationship to the effectiveness of madrasah head leadership and work motivation together to teacher performance. This type of research is quantitative research with research location in MTs Se-Sub Rayon 50 Subdistrict Percut Sei Tuan. The population in this study was teachers in MTs Se-Sub Rayon 50 Percut Sei Tuan Subdistrict, the number of teachers 271 people actively on duty in 2020/2021. The study sample was conducted based on Kriechie Morgan's table of 153 people. The results showed that: 1) There is a positive and significant contribution between the variable effectiveness of leadership (X1) to teacher performance (Y). With the score obtained from the trend test result of 76.4% in the fairly high category, the simple correlation calculation result was obtained $0.485 > 0.158$ at the moderate level of relationship between the leadership effectiveness variable (X1) and the teacher performance (Y). 2) There is a positive and significant contribution between the variables of teacher work motivation (X2) to teacher performance (Y). With the acquisition of the value of the trend test result of 82.4% in the fairly-high category, the simple correlation calculation result was obtained $0.790 > 0.158$ at the high level of the relationship between the teacher's work motivation variable (X2) and the teacher's performance (Y). 3) There is a positive and significant contribution between the variable effectiveness of leadership (X1) and the motivation of teacher work (X2) together Towards teacher performance (Y) obtained R Square value (coefficient determination) of $0.716 = 71.6\%$. The results of the double regression equation test also obtained the value of each variable, the magnitude of the Coefesieni regresi (β) leadership effectiveness (X1) = 0.304, the motivation of the teacher's work (X2) = 0.280, so obtained hypotheses is that there is a positive and significant contribution between the variable effectiveness of leadership (X1) and the motivation of the teacher's work (X2) to the performance of teachers (Y). So it can be interpreted if the better leadership exemplified by the head of madrasah and the motivation given to teachers in MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan, the better the performance of teachers (Y).

Keywords: *Effectiveness of Leadership, Teacher Work Motivation, Teacher Performance.*

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah Swt. Dengan Rahmat dan Hidayahnya yang telah memberikan kesehatan, kesempatan, serta kelapangan berpikir sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini sebagai tugas dan persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada jenjang Magister Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.

Shalawat dan salam penulis hadiahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad Saw. Beserta keluarga dan para sahabat-sahabatnya yang mana beliau membawa umatnya dari zaman jahiliyah menuju zaman Islamiah, yang senantiasa berjuang dalam menghadapi sunnahnya serta mengarahkan dan membimbing umatnya untuk mengikuti ajaran Allah Swt.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam menyusun suatu karya ilmiah bukanlah suatu pekerjaan yang mudah dan sudah tentu akan menemui berbagai kesulitan dalam berbagai hal, namun berkat bantuan dorongan, usaha dan doa akhirnya penulisan Tesis ini dapat diselesaikan. Selama penyusunan Tesis ini, telah banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak berupa motivasi, bimbingan dan do'a. oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan beribu terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang teristimewa:

1. Terimakasih kepada Bapak **Prof. Dr. Syahrin Harahap, M.Ag** selaku rektor UIN Sumatera Utara Medan dan Bapak **Dr. Mardianto, M.Pd** selaku dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara dan tidak lupa pula terimakasih saya kepada Bapak **Dr. Makmur Syukri, M.Pd** selaku Ketua Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam dan ibu **Dr. Neliwati, S.Ag, M.Pd** selaku Sekretaris Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam, beserta seluruh staf jajaran MPI pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.
2. Terimakasih kepada bapak **Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd.** dan **Dr. Yahfizham, ST, M.Cs** selaku dosen Pembimbing Tesis saya yang selalu memberikan arahan dan bimbingannya.
3. Terimakasih kepada kepala Madrasah Sub-Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data penelitian tesis.
4. Terimakasih kepada istri **Yunita, S.Ag** dan Anak-anak **Rizki Puti Yunisa Khirani, Yusra Najmatul Fikriyah** dan **Muhammad Fathul Ghani Al-Mubarak** yang telah

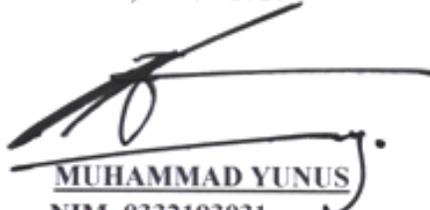
memberikan bantuan mensupport, memotivasi dan memberikan arahan dan masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

5. Terima Kasih kepada seluruh kepala Madrasah Tsanawiyah Se-sub Rayon 50 Kabupaten Deli Serdang atas kesedian untuk memperoleh data guna melengkapi Tesis saya ini, terkhusus Kepada Pengurus Madrasah Tsanawiyah Al Jam'iyatul Washliyah Tembung sebagai Ketua Sub Rayon 50 yaitu Bapak **Muhammad Yahya, S.E** dan Bapak **Umaruddin, S.Pd.I. M.M.**
6. Terimakasih kepada seluruh rekan-rekan Mahasiswa Magister Manajemen Pendidikan Islam yang selalu membantu memberikan dukungan dan dorongan serta semangat yang kuat sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik.

Do'a penulis semoga semua pihak di atas tersebut mendapatkan limpahan Rahmat dan karuniannya yang sebesar-besarnya dari Allah Swt. Amin.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Tesis ini tidaklah begitu sempurna dan masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak guna membangun Tesis ini dan dapat menjadikan sTesis ini lebih baik dan dapat di pergunakan dan semoga bermanfaat. Akhir kata penulis mengharapkan semoga Tesis ini

Medan, 13 Juli 2021



MUHAMMAD YUNUS
NIM. 0332193031

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Pembatasan Masalah.....	9
1.4 Perumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORETIS.....	12
2.1 Kajian Teoretis	12
2.1.1 Kinerja Guru.....	12
2.1.2 Ruang Lingkup Kinerja Guru.....	13
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	14
2.1.4 Jenis Kinerja Guru.....	18
2.1.5 Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	20
2.1.6 Motivasi Kerja.....	36
2.2 Penelitian yang Relevan	44
2.3 Kerangka Berpikir	48
2.3.1 Hubungan antara Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru MTs Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan.....	48
2.3.2. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru MTs Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan	51
2.3.3 Hubungan antara Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru MTs Se- Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan.....	53
2.4 Hipotesis Penelitian.....	56
BAB III METODE PENELITIAN	57
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	57
3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	57
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	57
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	58
3.5 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	60
3.6 Uji Coba Instrumen	63
3.7 Teknik Analisis Data.....	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	72
A. Analisis Penelitian.....	72

1. Deskriptif Data	72
2. Uji Kecenderungan.....	77
3. Uji Persyaratan Analisis	81
4. Uji Hipotesis Penelitian.....	83
B. Pembahasan Hasil Penelitian	89
1. Kontribusi Efektivitas Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)	72
2. Kontribusi Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)	90
3. Kontribusi Efektivitas Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)	92
C. Keterbatasan Penelitian	93
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	95
B. Implikasi.....	96
C. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	103

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Keberadaan manusia dalam organisasi, termasuk Madrasah memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan Madrasah sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Orang-orang yang bekerja di Madrasah adalah kepala Madrasah, guru dan staf tata laksana.

Dalam kegiatan pelaksanaan pendidikan di Madrasah, guru merupakan orang yang paling penting, karena gurulah yang melaksanakan pendidikan langsung menuju tujuannya. Gurulah yang secara operasional melaksanakan segala bentuk, pola, gerak dan geliat berbagai perubahan di lini paling depan dalam pendidikan, karena memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Pelaksanaan tugas-tugas profesionalnya terungkap dari bagaimana kinerjanya.

Kinerja personal Madrasah terkait dengan produktivitas Madrasah, yang merupakan tujuan akhir dari administrasi atau penyelenggaraan pendidikan dalam Komariah dan Triatna, (2016:32). Kinerja adalah proses yang menentukan produktivitas organisasi. Jika produktivitas Madrasah diukur dari prestasi belajar siswa, maka hal tersebut sangat tergantung prosesnya, yaitu kinerja gurunya. Dengan kata lain, secara terbalik, tak akan ada produktivitas berupa prestasi belajar siswa yang berarti tanpa kinerja guru yang baik.

Sayangnya, kinerja guru dirasakan masih rendah, karena terdapat banyak permasalahan di seputar kinerja mereka. Kondisi tersebut dikemukakan oleh beberapa ahli baik langsung maupun tidak langsung. Misalnya pada saat diskusi panel bertajuk Profesionalisme dan Pendidikan Guru, Selasa 21 Januari 2019, yang dihadiri panelis dari Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Depdiknas, Fasli Jalal Rektor Universitas Sanata Dharma (USD) Yogyakarta, Paulus Suparno Rektor Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung, Sunaryo Kartadinata Ketua Umum Federasi Guru Independen Indonesia (FGII), Suparman Koordinator Koalisi Pendidikan Lodi Paat, serta Arioin Ali Koordinator Litbang SD Hikmah Teladan Cimahi, yang dipandu Soedijarto Ketua Umum Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI) sekaligus penasihat PB PGRI.

Hasil penelitian Srinalia (2015:206) faktor-faktor penyebab rendahnya kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di sekolah. Faktor dari dalam diri sendiri (*internal*) meliputi: kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motif, kesehatan, kepribadian, cita-cita dan tujuan pekerjaan. Sementara faktor dari luar diri sendiri, (*eksternal*) meliputi: lingkungan keluarga, lingkungan kerja, komunitas dengan kepala sekolah, sarana dan prasarana, serta kegiatan guru di kelas.

Kinerja guru di Indonesia masih tergolong relatif rendah. Hal ini antara lain disebabkan oleh tidak terpenuhinya kualifikasi pendidikan minimal, Data dari Badan Penelitian dan Pengembangan Depdiknas pada tahun 2019 untuk guru SMP yang menjadi responden dalam penelitian ini. Menurut data tahun 2019 tersebut, guru SMP yang layak mengajar adalah 51,95%. Pada tahun pelajaran 2019/2020 ada peningkatan, dari 624.726 guru SMP (negeri dan swasta), yang layak mengajar adalah 487.512 guru atau naik menjadi 78,04%.

Meningkatnya jumlah guru SMP/MTs yang layak mengajar tersebut sebagai akibat dari tuntutan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, pasal 4 – 5 yang mensyaratkan sertifikasi dengan kualifikasi akademik minimal S1 / D4. Persyaratan tersebut selain menjadikan prekrutan guru baru dari lulusan jenjang pendidikan tersebut, juga mendorong guru yang semula belum berijazah S1 / D4 melanjutkan pendidikannya ke jenjang tersebut. Peningkatan kualifikasi akademik yang ditempuh melalui proses pendidikan tersebut sudah seharusnya meningkatkan kemampuan guru. Namun demikian, tidak sertamerta meningkatkan kinerjanya.

Untuk menilai atau mengukur kinerja mengajar guru diperlukan instrumen (format) khusus yang sesuai dengan tuntutan (standar) profesional guru dalam mengajarnya. Secara umum, Timple mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal sebagaimana pendapat Mangkunegara, (2007:15). Beberapa peneliti telah memilih faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja guru sesuai dengan interest masing-masing.

Hasil penelitian Wuviani (2015) menemukan bahwa kualifikasi, motivasi kerja dan kepemimpinan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan rincian : (1) kualifikasi pendidikan sebesar 37,40%, (2) motivasi kerja guru sebesar 45,20%, dan (3) kepemimpinan kepala Madrasah sebesar 51,80%. Secara bersama-sama ketiganya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 67,00 %, sisanya ditentukan oleh faktor-faktor lain.

Kemudian, Riduwan (2016) menunjukkan bahwa kompetensi profesional secara signifikan memberikan kontribusi sebesar 30,46%, dan motivasi kerja sebesar 61,94% terhadap kinerja dosen. Secara simultan keduanya memberikan kontribusi terhadap kinerja dosen secara signifikan sebesar 90,00%, dan sisanya sebesar 10,00% merupakan pengaruh faktor lain.

Banyak riset yang sudah dilakukan yang menyatakan bahwa kinerja guru akan meningkatkan produktivitas dan efektifitas Madrasah. Penelitian yang dilakukan oleh Koster pada tahun 2002 dalam Komariah dan Triatna (2016:51) menunjukkan bahwa salah satu sub variabel penentu keefektifan Madrasah adalah karakteristik guru. Guru yang memiliki kemampuan dan kualitas mengajar yang baik akan memberikan kontribusi terhadap keefektifan Madrasah. Dengan demikian, untuk meningkatkan mutu pendidikan, diperlukan guru-guru yang berkinerja tinggi dalam mengajar, yang menganggap bahwa mengajar adalah sebuah tugas melayani untuk mencerdaskan anak bangsa demi tercapainya tujuan pendidikan nasional. Banyak upaya yang sudah dilakukan oleh pemerintah dalam upaya meningkatkan kinerja guru, misalnya dengan melaksanakan pelatihan, peningkatan kesejahteraan guru dan berbagai kebijakan lain.

Untuk membuat guru menjadi profesional tidak hanya dengan meningkatkan kompetensinya dengan memberikan penataran, pelatihan maupun dengan memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain, seperti : pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian motivasi, peningkatan disiplin, pemberian insentif gaji yang layak, sehingga nantinya diharapkan dapat memberikan kepuasan kepada guru.

Perlu juga disadari bahwa keinginan guru untuk meningkatkan kinerja guru juga dapat ditentukan oleh motivasi kerja para guru untuk mengembangkan dirinya sendiri terutama motivasi kerja bisa yang berasal dari dalam dirinya yaitu dengan menyadari bahwa mengajar merupakan tugas pelayanan mulia yang mesti diemban untuk mencerdaskan kehidupan berbangsa dan bernegara. Motivasi kerja itu sendiri bisa juga berasal dari luar diri guru yaitu terpenuhinya kesejahteraan para guru.

Motivasi berkaitan erat dengan kesejahteraan, kondisi kerja, kesempatan untuk pengembangan karir, dan pelayanan tambahan terhadap guru. Keterlambatan gaji merupakan faktor penentu utama terhadap motivasi guru. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi, maka akan mendorong guru meningkatkan kinerjanya.

Menurut Allen (1997:16) memberi asumsi bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan komitmen pada organisasi. Sebagaimana temuan oleh Juniman (2009) menyatakan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru pada

korelasi 0,442. Dari temuan dan asumsi tersebut maka dapat dikatakan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru.

Kepemimpinan menjadi fungsi sentral dalam keberhasilan pengelolaan lembaga pendidikan, melalui peran yang menunjukkan apa dan bagaimana tujuan hendak dicapai, fungsi kepala Madrasah yang berhubungan dengan tugas juga fungsi harmonisasi tujuan berdasarkan keadaan organisasi, dan tugas kepala Madrasah selaku penanggung jawab dalam aspek pendidikan.

Peran, fungsi dan tugas kepala Madrasah berdasarkan keinginan mencapai keberhasilan pendidikan yang dikembangkan melalui kepemimpinan yang efektif. Termasuk upaya nyata membangun kemampuan guru secara profesional, yang tidak hanya menuntut kompetensi guru dalam profesi lebih jauh memaksimalkan potensi guru guna mencapai kehidupan layak dari pekerjaan profesional yang sudah dilakukan guru dalam pendidikan. Menjadi tugas kepala Madrasah dalam mendukung keberhasilan kepemimpinan yang dijalankan di dalam pengelolaan Madrasah.

Menurut Pidarta (2015:62), Pola kepemimpinan kepala Madrasah amat berpengaruh dan sangat menentukan kemajuan Madrasah. Kepemimpinan kolaboratif diperkirakan yang akan dapat menyediakan fasilitas dan mengoptimalkan sumber daya bagi kemajuan Madrasah. Kepala Madrasah harus menetapkan kebijakan dan target dengan mendasarkan pada kondisi dan kemampuan nyata yang dimiliki Madrasahnyanya. Dengan demikian pemberdayaan Madrasah menuju Madrasah yang efektif haruslah ditempuh melalui operasional manajemen yang dikelola oleh kepala Madrasah yang profesional.

Sebagai seorang pengawas, secara aktif kepala Madrasah melaksanakan fungsi kepemimpinan yang menjadi tugas dan wewenangnya, bagaimana mendistribusikan tugas secara benar dalam menjamin harmonisasi hubungan kerja. Kepala Madrasah harus meneliti, mencari dan menentukan syarat-syarat yang harus dipenuhi Madrasah dalam mencapai kemajuan. Tidak hanya mampu mengkoordinasikan tugas secara baik dan benar dalam tata hubungan antar guru, pegawai dan kepala Madrasah, akan tetapi lebih jauh mampu mencapai kesamaan tujuan pendidikan dengan orang tua dan para wali siswa. Terus bergerak sampai pada penyediaan informasi yang benar untuk masyarakat yang membutuhkannya.

Sebagai pengawas, kepala Madrasah berkewajiban melakukan pengkoordinasian seluruh kegiatan Madrasah dan administrasi Madrasah dengan menghubungkan seluruh personel Madrasah dengan tugas yang dilakukannya sehingga terjalin kesatuan, keselarasan, dan menghasilkan kebijaksanaan dan keputusan yang tepat.

Ruang lingkup supervisi di Madrasah meliputi berbagai aspek kehidupan Madrasah, khususnya yang berhubungan dengan penyelenggaraan proses belajar mengajar, sebagai implementasi pelaksanaan tujuan belajar mengajar yang ditetapkan dalam kurikulum. Sebagai supervisor, kepala Madrasah melakukan langkah-langkah konkret:

“ (1) menyusun rencana dan kebijakan bersama; (2) melibatkan partisipatif seluruh guru dan staf Madrasah; (3) membantu dan mendorong agar semua bawahannya dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi; (4) memberikan contoh yang patut ditiru oleh bawahannya; (5) melakukan pengambilan keputusan atas dasar musyawarah mufakat dengan seluruh bawahannya; (6) memperhatikan program kerja dan pelaksanaan program kerja yang sesuai dengan kemampuan bawahannya; (7) meningkatkan kreativitas dan idealisme bawahannya guna kemajuan bersama; (8) melakukan pembinaan

personal dan kelompok kerja para guru; (9) memberikan bantuan moriel dan materiil demi kemajuan guru dan seluruh karyawannya” (Herabudin, 2009: 213).

Kepala Madrasah harus memiliki pengetahuan dan kemampuan administrasi Madrasah secara baik, berdasarkan tuntutan kerja yang semakin kompleks. Berdasarkan pada bidang tanggungjawabnya dalam Madrasah, hingga ia mampu menjalankan perannya sebagai pimpinan organisasi yang baik. Kepala Madrasah juga harus memiliki ide-ide kreatif yang dapat meningkatkan perkembangan Madrasah. Dengan bantuan para guru, ia dapat mendiskusikan ide-ide tersebut untuk diterapkan pada Madrasah. Bila dicapai kesepakatan antara kepala Madrasah dan guru, ide-ide tersebut dapat direalisasikan.

Penyatuan pandangan sebagai langkah konkret dalam tugas kepala Madrasah sebagai supervisor harus mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi oleh guru, termasuk bimbingan dan konseling terhadap pemenuhan tugas berdasarkan kurikulum, juga motivasi dan kinerja kerja yang dipengaruhi tingkat pendapatan dan tingkat kesejahteraan yang minim, jika dikaitkan dengan tuntutan profesionalitas yang diharapkan dalam tugas sebagai pendidik.

Dengan latar belakang masalah seperti yang dipaparkan, maka perlu dilakukan penelitian yang berfokus pada kinerja guru dengan judul “Hubungan Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru MTs Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang”.

Identifikasi Masalah

Dengan memperhatikan beberapa hal yang telah dikemukakan, dalam bagian latar belakang, maka dapat diidentifikasi sebagai masalah yang berhubungan dengan kinerja guru, diantaranya : Apakah terdapat hubungan antara efektifitas kepemimpinan kepala Madrasah dengan kinerja guru? Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja mengajar guru? Apakah terdapat hubungan antara fasilitas kerja dengan kinerja mengajar guru? Apakah terdapat hubungan antara perilaku kepala Madrasah dengan kinerja mengajar guru? Apakah tingkat kesejahteraan berhubungan dengan kinerja mengajar guru?

Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka masalah utama dalam penelitian ini dibatasi hanya berkaitan dengan Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru MTs Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan efektifitas kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan motivasi kerja terhadap kinerja guru?

3. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan kepala Madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara efektivitas kepemimpinan kepala Madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Secara operasional tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan:

1. Efektivitas kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja guru.
2. Motivasi kerja terhadap kinerja guru.
3. Efektivitas kepemimpinan kepala Madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi yang baik, diantaranya :

1. Secara Teoretis

Untuk menambah khasanah pengetahuan khususnya teori kinerja efektivitas kepala Madrasah dan motivasi kerja.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi yang berminat mendalami permasalahan yang sama sebagai penelitian lanjutan.

2. Secara Praktis

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang dan Kementerian Agama Kabupaten Deli Serdang meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.

Sebagai masukan bagi kepala Madrasah, dalam pelaksanaan efektivitas kepemimpinan kepala Madrasah dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

Sebagai masukan bagi penelitian lain yang relevan dikemudian hari.

BAB II KAJIAN TEORETIS

KAJIAN TEORETIS

Kinerja Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia bahwa kinerja adalah (1) sesuatu yang dicapai (2) prestasi yang diperlihatkan (3) kemampuan kerja. Dengan demikian kinerja terwujud pada kemampuan seseorang dalam mencapai suatu prestasi kerja.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly dalam Purba, (2019:211), dikatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja dinyatakan baik dan sukses, jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Selain pengertian di atas, ada juga beberapa pengertian tentang kinerja guru menurut para pakar, antara lain:

1. Sulistyorini (2001: 21) Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.
2. Wibowo (2017:67) Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Apabila pendapat wibowo ini dihubungkan dengan kinerja guru dalam mengajar, maka hasil yang ditunjukkan guru

dalam pembelajaran, mendidik dan mengajar tidak lain adalah kinerja guru.

3. Anwar (2018:86) Pengertian kinerja sama dengan *performance* yang esensinya adalah berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dapat diwujudkan atau dilaksanakan yang berpengaruh dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualisasi yang dimiliki

Kinerja seseorang akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keterampilan dasar yang dibawa seseorang ke tempat pekerjaan dapat berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis.

Keterampilan diperlukan dalam kinerja karena keterampilan merupakan aktivitas yang muncul dari seseorang akibat suatu proses dari pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Tingkat keterampilan berhubungan dengan apa yang “dapat dilakukan”, sedangkan “upaya” berhubungan dengan apa yang “akan dilakukan”. Kondisi eksternal adalah faktor-faktor yang terdapat di lingkungannya yang mempengaruhi kinerja. Kondisi eksternal merupakan fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas/kinerja karyawan, interaksi antara faktor internal dengan eksternal untuk menghasilkan sesuatu dengan kualitas tertentu merupakan unsur yang membentuk kinerja.

Adapun yang menunjang kinerja guru, yaitu: (1) Kompetensi Pedagogik, (2) Kompetensi Kepribadian, (3) Kompetensi Sosial, dan (4) Kompetensi Profesional. Kompetensi Pedagogik ini berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar di kelas. Mulai dari membuat unsur pembelajaran, memilih metode, media, juga alat evaluasi bagi anak didiknya. Kompetensi Kepribadian guru sangat penting agar setiap guru memiliki sikap unik, dapat dibedakan ia dengan guru yang lain.

Kepribadian mencakup semua unsur, baik fisik maupun psikis. Sehingga dapat diketahui bahwa setiap tindakan dan tingkah laku seseorang merupakan cerminan dari kepribadian seseorang, selama hal tersebut dilakukan dengan penuh kesadaran. Setiap perkataan, tindakan, dan tingkah laku positif akan meningkatkan citra diri dan kepribadian seseorang.

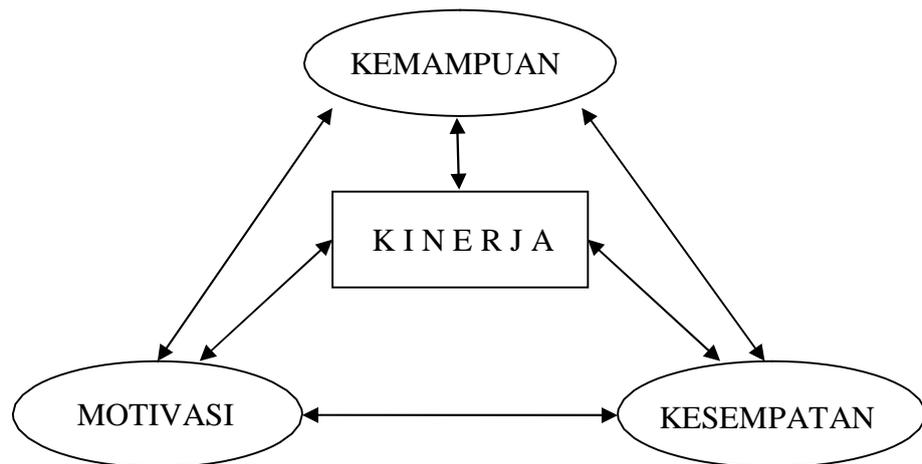
Selanjutnya, kompetensi sosial mengharuskan guru memiliki komunikasi sosial baik dengan peserta didik, sesama guru, kepala sekolah, pegawai tata usaha, bahkan anggota masyarakat. Kemudian dalam Kompetensi profesional mengharuskan guru memiliki pengetahuan yang luas dan dalam tentang bidang studi yang akan diajarkan serta penguasaan metodologi yaitu menguasai konsep teoretik, maupun memilih metode yang tepat dan mampu menggunakannya dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, sebagai seorang guru ia memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian guru ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seseorang Guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara atau kualitas dalam melaksanakan kegiatan atau tugas tersebut

Berdasarkan definisi-definisi kinerja di atas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan kompetensi seseorang membantu memfokuskan perilaku dalam merealisasikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur tertentu untuk mencapai tujuan, serta terpenuhinya standar pelaksanaan. Sedangkan guru memegang peranan yang cukup penting baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan kurikulum. Dan guru adalah perencana, pelaksana dan pengembang kurikulum bagi kelasnya (Mulyasa, 2005: 13).

Membicarakan kinerja mengajar guru, tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor pendukung dan pemecahan masalah yang menyebabkan terhambatnya pembelajaran secara baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan guru dalam mengajar. Adapun faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan sbb: 1) Faktor Internal, diantaranya: Kecerdasan; keterampilan dan kecakapan; Bakat; Kemampuan dan minat; Motif; Kesehatan; Kepribadian; Cita-cita dan tujuan dalam bekerja, 2) Faktor Eksternal, diantaranya : Lingkungan keluarga; Lingkungan kerja; Komunikasi dengan kepala sekolah; Sarana dan prasarana; Kegiatan guru di kelas.

Sementara Menurut Robbins dalam Purba (2019:225), mengemukakan tentang dimensi kinerja sebagai fungsi interaksi kemampuan atau *Ability* (A), motivasi atau *Motivation* (M) dan kesempatan atau *Opportunity* (O). Berikut gambar Dimensi Kinerja :



Gambar 2.1. Dimensi Kinerja

Secara matematis dinyatakan $Kinerja = f(A \times M \times O)$, yang artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. *Ability* (A) adalah kemampuan untuk menetapkan dan atau melaksanakan suatu sistem pemanfaatan sumber daya dan teknologi secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal. *Motivation* (M) adalah keinginan dan kesungguhan seorang pekerja untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. *Opportunity* (O) adalah kesempatan yang dimiliki oleh karyawan secara individu dalam mengerjakan, memanfaatkan waktu dan peluang untuk mencapai hasil tertentu. Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor kemampuan, motivasi dan peluang. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi akan berusaha meningkatkan kompetensinya dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, maupun penilaian menunjukkan bahwa dalam proses belajar

mengajar, guru bertindak sebagai organisator, pengelola, dan fasilitator. Kedudukan guru seperti ini menunjukkan bahwa mengajar merupakan mekanisme untuk pengembangan kecakapan intelektual siswa dengan didasari interaksi antara guru, siswa dan lingkungan.

Berkaitan dengan hal tersebut Arikunto (1990) mengemukakan terdapat “Sepuluh Kompetensi Kemampuan Guru” sebagai berikut. (1) menguasai bahan, bidang dalam kurikulum sekolah, pendalaman/aplikasi bidang studi; (2) mengelola belajar mengajar, merumuskan tujuan instruksional, mengenal dan dapat menggunakan metode mengajar, memilih dan menyusun prosedur instruksional yang tepat, melaksanakan program belajar mengajar, dan mengenal kemampuan anak didik; (3) mengelola kelas, mengatur tata ruang kelas untuk pengajaran, menciptakan iklim belajar mengajar yang serasi; (4) menggunakan media/sumber, membuat alat bantu sederhana, menggunakan dan mengelola laboratorium, menggunakan perpustakaan; (5) menguasai landasan-landasan kependidikan; (6) mengelola interaksi belajar mengajar; (7) menilai prestasi siswa untuk pendidikan pengajaran; (8) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan sekolah; (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; (10) memahami prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Berdasarkan kemampuan dasar guru di atas, maka diharapkan setiap guru sebelum mengajar di kelas seharusnya mempunyai kemampuan dasar tersebut. Kualitas pembelajaran berdasarkan kurikulum satuan tingkat pendidikan dimana telah dicanangkan dalam pelaksanaan pendidikan nasional, bahwa keberhasilan

guru dalam pembentukan kompetensi dapat dilihat dari segi proses dan hasil Mulyasa, (2014:57). Dilihat dari segi proses, pembelajaran (pembentukan kompetensi) dikatakan berhasil apabila peserta didik terlibat aktif (baik fisik, mental, sosial) dalam pencapaian kompetensi yang diharapkan.

Dari berbagai analisis teori di atas, maka yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian ini adalah unjuk kerja guru dalam menjalankan tugasnya, melalui: (1) kegiatan awal pembelajaran, yang meliputi pembinaan keakraban, mempersiapkan anak didik dan melakukan pre-tes, (2) kegiatan inti pembelajaran, meliputi: penyimpanan informasi materi standar, interaksi belajar mengajar, keterampilan bertanya, mimik, gerakan, dorongan dan disiplin, (3) kegiatan akhir pembelajaran, meliputi: pemberian tugas, melakukan evaluasi pembelajaran, melakukan post-test dan penilaian hasil belajar.

Menurut Sagala (2013:23), Guru yang profesional dalam memberikan layanan belajar, akan melakukan sentuhan pendidikan (*Education Touch*) sesuai nilai-nilai yang menggambarkan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Pendidikan memberikan layanan belajar untuk membantu peserta didik menjelaskan dan meluruskan konsep-konsep yang keliru. Menuntun mereka menggunakan sumber-sumber informasi, dan menantang mereka melakukan belajar mandiri diluar dari buku teks. Tanggung jawab terhadap kompetensi profesional guru untuk mengajar dan mendidik merupakan tuntutan masyarakat akan efektivitas pelaksanaan pengajaran. Guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai pengajar, pemimpin, model dan manajer kelas, mampu menyusun silabus mengacu pada standar ini, dan menyusun rencana pembelajaran

mengacu pada silabus, serta mengimplementasikannya dalam kegiatan belajar dan mengajar. Artinya guru harus memahami dan menguasai dengan saksama tugas dan tanggung jawabnya.

Maka dengan demikian, untuk menilai indikator kinerja guru dalam penelitian ini didasarkan pada: (1) Penyusunan rencana pembelajaran, (2) Pelaksanaan interaksi proses belajar mengajar, (3) Penilaian prestasi peserta didik, (4) Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar, (5) Pelaksanaan bimbingan dan penyuluhan, (6) Disiplin, (7) Tanggung jawab dan loyalitas dalam tugas, dan (8) Menyusun hasil laporan belajar.

Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah

Efektivitas adalah ukuran yang menyatakan sejauh mana tujuan (kualitas, kuantitas dan waktu) telah dicapai. Dalam bentuk persamaan, efektivitas sama dengan hasil nyata dibagi hasil yang diharapkan. Misalnya, nilai Ujian Akhir Nasional (UAN) idealnya berjumlah 30 untuk tiga mata pelajaran yaitu Matematika, Bahasa Indonesia, dan Bahasa Inggris, namun NUAN yang diperoleh siswa hanya 18, maka efektivitasnya adalah $18 : 30 = 60\%$. Indeks Prestasi (IP) siswa idealnya 4, namun IP yang diperoleh 3,00 sehingga efektivitasnya adalah $3,00 : 4,00 = 75\%$. (Sagala, 2013 : 9).

Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis yang memotivasi dan mengorganisasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, (Manullang, 2006:18). Kepemimpinan disini harus mampu memiliki inspirasi untuk menuntun bawahan demi tercapainya tujuan organisasi. Karena dalam kepemimpinan terjadi

proses interaksi antara orang yang memimpin dan orang yang dipimpin (bawahan). Interaksi yang dibangun oleh pemimpin adalah interaksi persuasif yang dilandasi oleh kesadaran diri dan kesadaran sosial yang dapat membawa perubahan positif.

Menurut Siahaan, dkk. (2012:183) Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam organisasi apapun, termasuk atau lembaga pendidikan. Tanpa adanya kepemimpinan di lembaga pendidikan, tujuan pencapaian lembaga pendidikan tidak akan tercapai. Lembaga pendidikan memiliki tujuan untuk meningkatkan pendidikan ideografik dan nomotetik.

Sedangkan menurut Sagala (2013:124), Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan melalui suatu proses untuk mempengaruhi orang lain, baik dalam organisasi, maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Proses mempengaruhi tersebut sering melibatkan berbagai kekuasaan seperti ancaman, penghargaan, otoritas, maupun bujukan dan motivasi. Kepemimpinan di lembaga sekolah yang diperankan oleh kepala sekolah mempengaruhi orang lain seperti guru dan personel sekolah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan akan tercapai jika kepala sekolah mau dan mampu membangun komitmen dan bekerja keras untuk menjadikan sekolah yang dipimpinnya menjadi sekolah yang berkualitas dan menjadi yang terbaik di daerahnya.

Menurut Yulk (2007:8), kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang agar memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan

dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk tujuan bersama. Sedangkan menurut Rivai (2016:2), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Pengertian kepemimpinan telah didefinisikan dengan berbagai cara oleh berbagai orang yang berbeda pula. Husaini (2008:257), mendefinisikan kepemimpinan sebagai ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Berbeda dengan pendapat Stoner (2001:204), menurutnya kepemimpinan adalah proses dimana pimpinan digambarkan akan memberikan perintah, pengarahan, bimbingan, atau mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dan menurut Kartini Kartono (2001:163), kepemimpinan adalah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi; yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama.

Dari berbagai definisi diatas dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah ilmu, proses mempengaruhi, motivasi, perintah, pengarahan, dan bimbingan oleh pimpinan terhadap bawahan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Pendekatan kepemimpinan ideal dalam konteks teoretis memadukan fungsi-fungsi kepemimpinan dalam tugas dan kemampuan membangun relasi harmonis antara pimpinan yakni kepala madrasah dengan guru sebagai bagian dari organisasi sekolah. Prinsip musyawarah mufakat menjadi penting guna

meminimalisir pertentangan dan permasalahan yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan capaian tujuan madrasah. Supervisi sebagai langkah konkret digunakan secara efektif oleh kepala madrasah dalam membangun budaya manusiawi dalam tugas, akan tetapi tetap berpegang pada prinsip-prinsip tugas dengan wewenang dan tanggung jawab.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang anggotanya dapat merasakan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi, baik kebutuhan bekerja, motivasi, rekreasi, kesehatan, sandang, pangan, tempat tinggal, maupun kebutuhan lainnya yang pantas didapatkannya. Pendek kata, semua kebuatuhan anggota dalam organisasi terpenuhi dengan baik.

Hasil penelitian Lipham dalam Sagala (2013:134) berkaitan dengan kinerja kepala sekolah menyatakan bahwa kepala sekolah yang berhasil adalah kepala sekolah yang memiliki komitmen yang kuat terhadap peningkatan kualitas pengajaran. Komitmen yang kuat menggambarkan adanya kemauan dan kemampuan melakukan monitoring pada semua aktivitas personel sekolah. Misalnya dalam pengajaran dilakukan dengan cara memonitor waktu-waktu dan proses pengajaran di kelas, sehingga menjamin efektivitas pelaksanaan program pengajaran dan layanan belajar yang berkualitas di kelas. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan cukup akan dapat mengatasi problem pengembangan kurikulum yang merespon perubahan-perubahan yang terjadi.

Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, sebagai individu dan sebagai kelompok (Mulyasa, 2014:107) Pimpinan

menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan, meliputi perencanaan, pelaksanaan rencana, penempatan pegawai dalam satuan tugas dan pengawasan. Pimpinan profesional mengetahui tentang cara meningkatkan motivasi bawahan dengan tetap mempertimbangkan pegawai sebagai pribadi yang kompleks dalam pelaksanaan tugas dalam fungsi dan wewenang yang ada. Bersumber dari kepercayaan yang diberikan para bawahan dalam mencapai tujuan bersama.

Saleh dan Amirin dalam Daryanto (2010: 81) mengklasifikasikan fungsi kepala sekolah secara terperinci sebagai berikut:

“(1) perumus tujuan dan pembentuk kebijakan (*policy*) sekolah; (2) pengatur tata kerja (mengorganisasi) sekolah, mencakup, a) mengatur pembagian tugas dan wewenang; b) mengatur petugas pelaksana, dan c) menyelenggarakan kegiatan (mengkoordinasi); (3) pensuservisi kegiatan kepala sekolah, meliputi, a) mengawasi kelancaran kegiatan, b) mengarahkan pelaksanaan kegiatan, c) mengevaluasi (menilai) pelaksanaan kegiatan, dan d) membimbing dan meningkatkan kemampuan pelaksanaan tugas”.

Hasil penelitian Stodgil dalam Herabudin (2009: 184) menyimpulkan bahwa kepemimpinan ditandai dengan bermacam sifat yaitu : Kapasitas (*capacity*); status (*achievement*); respon (*responsibility*); status (*status*) ; dan situasi (*situation*), lebih lanjut penjelasan diuraikan. Kapasitas (*capacity*) sebagai pimpinan membutuhkan, (1) kecerdasan, (2) kewaspadaan, (3) kemampuan bicara keaslian dan (4) kemampuan nilai; status (*achievement*) pimpinan dilihat dari, (1) gelar kesarjanaan, (2) pengetahuan, keberhasilan dan olahraga; kemampuan pimpinan dalam melakukan respon (*responsibility*), meliputi, (1) mandiri berinisiatif, (2) tekun, (3) agresif, (4) percaya diri, (5) berkeinginan untuk maju; status (*status*), terdiri dari, (1) kedudukan sosial ekonomi, dan (2) ketenaran; situasi (*situation*) meliputi, (1) mental yang baik, (2) status, (3) mempunyai

keahlian, (4) berkeinginan untuk maju, (5) berdaya kepengikutan, (6) berorientasi pada tujuan.

Pamudji dalam Herabudin (2016: 187) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan orang-orang pada tujuan yang dikehendaki oleh pemimpin. Artinya, pada tahapan tertentu, kepemimpinan dapat dijadikan sebagai salah satu sarana dalam menggerakkan dan sebagai salah satu dari fungsi dari manajemen.

Yusak dalam Herabudin (2016:212), menyatakan tindakan pengkoordinasian yang menjadi tugas kepala sekolah meliputi pengawasan, pemberian nilai, dan bimbingan terhadap setiap personal sekolah. Untuk itu, keterampilan dan kemampuan kepala sekolah mutlak diperlukan dalam melaksanakan koordinasi. Dalam pelaksanaan pengkoordinasian ini, sebaiknya kepala sekolah juga melibatkan pihak lain, seperti bimbingan dan konseling, guru yang menangani kurikulum, wali kelas, petugas tata usaha, petugas BP-3, komite sekolah dan sebagainya. Dengan kata lain, diperlukan kerja sama dari berbagai bagian dalam organisasi agar pengkoordinasian yang dilakukan dapat menyelesaikan semua hambatan dan halangan yang ada.

Kekuasaan dan wewenang yang dimiliki oleh pimpinan dalam kepemimpinannya menjadi dasar bertindak untuk menggerakkan bawahan agar mengikuti kehendaknya dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai bersama, kewibawaan pimpinan dan kemampuan menjadi satu kekuatan mencapai efektivitas kepemimpinan.

Menurut Donnelly, Gibson dan Ivancevich (1981:178) ada dua macam sifat pokok perilaku kepemimpinan, yaitu:

- a. Berorientasi kepada tugas, yaitu perilaku yang ditandai adanya kegiatan-kegiatan pemimpin memberi petunjuk-petunjuk kepada bawahan, menyakinkan kepada bawahan bahwa tugas-tugas harus dapat dilaksanakan sesuai dengan keinginan pemimpin, dan lebih menekankan kepada pelaksanaan tugas dari pada pembinaan dan pengembangan bawahan.
- b. Berorientasi pada bawahan, yaitu perilaku kepemimpinan yang ditandai dengan pemimpin lebih memberikan motivasi dari pada memberikan pengawasan terhadap bawahan, melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, lebih bersikap kekeluargaan, percaya, dan hubungan kerjasama yang saling menghormati di antara semua anggota kelompok.

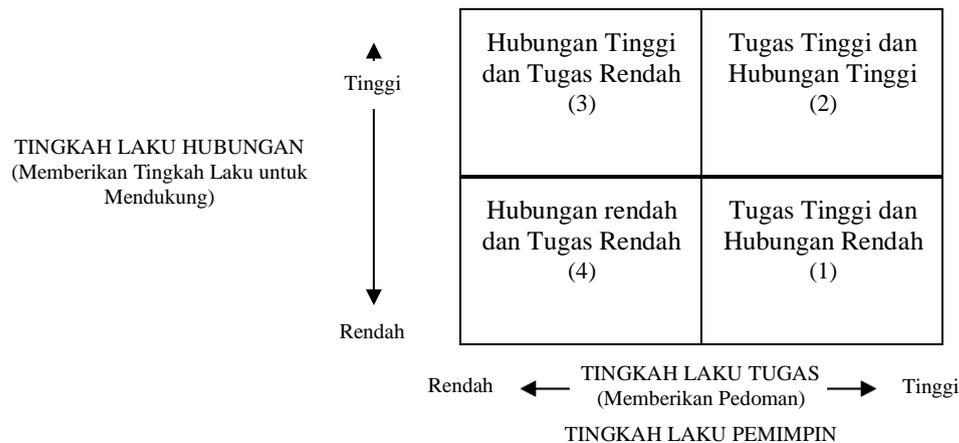
Pemimpin itu akan berhasil menjalankan kepemimpinannya apabila menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda untuk menghadapi situasi yang berbeda. Menurut Hersey dan Blanchard (1982:150), kepemimpinan situasional didasarkan pada saling pengaruh antara (1) sejumlah petunjuk dan pengarahan (perilaku dan tugas) yang pemimpin berikan; (2) sejumlah pendukung emosional (perilaku hubungan) yang para bawahan tunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau sasaran.

Model kepemimpinan situasional menghasilkan perhatian karena merekomendasikan tipe kepemimpinan yang fleksibel dan dinamis. Fleksibel berarti kepemimpinan sebagai sistem dalam pelaksanaan tugas pimpinan harus mampu disesuaikan dengan keadaan kerja yang berkembang secara dinamis. Hingga

keseluruhan pekerjaan dapat dilaksanakan secara baik dan benar dalam tugas, fungsi, dan kedudukan kerja. Pimpinan tanpa pegawai tidak efektif, karena tidak mungkin pimpinan seorang diri atau sekelompok pimpinan mampu mencapai tugas dan fungsi kerja. Pegawai tanpa pimpinan tentu tidak terarah dalam fungsi pengawasan yang akan menghasilkan penghargaan dan hukuman dalam konsekuensi kerja.

Jadi, pemimpin yang ingin mengembangkan pegawai sebagai bawahannya melalui struktur kerja, harus menaikkan kepercayaan diri pegawai, membantu mereka belajar mengenai pekerjaannya, pimpinan harus bersedia merubah gaya kepemimpinan terus menerus untuk beradaptasi dari situasi kerja dan dinamisasi yang terjadi terus menerus dalam capaian kerja sama dalam organisasi pemerintah. Penekanannya terletak pada kepentingan bersama untuk pencapaian kerja profesional.

Pertanyaan dan titik berat implementasi kepemimpinan situasional adalah sejauh mana pimpinan mampu memilih gaya kepemimpinan dalam situasi berbeda. Penting karena hal ini mempengaruhi seleksi, penempatan, dan promosi dalam tugas. Bila pimpinan fleksibel dalam gaya kepemimpinan, atau bila mereka dapat dilatih untuk mengubah gaya mereka, dapat dianggap mereka akan efektif dalam berbagai situasi kepemimpinan. Bila sebaliknya pimpinan relatif kaku dalam gaya kepemimpinan, mereka akan bekerja efektif hanya pada situasi yang paling cocok dengan gaya kepemimpinan mereka. Kekakuan pimpinan akan menghambat karir pribadi, dan menyebabkan tugas organisasi dalam mengisi posisi pimpinan secara efektif menjadi rumit.



Gambar 2.2.: Kepemimpinan Model Situasional

Sumber: Diadaptasi dari Paul Hersey dan Kenneth H Blanchard, dikutip kembali dalam Stoner, et.al, 1996: 172.

Berdasarkan gambar 2.1. mengenai kepemimpinan situasional di atas, jika kita melihat dan berpedoman pada tingkah laku hubungan bagaimana pimpinan menunjukkan tingkah laku untuk mendukung tugas pegawai akan berakibat pada tingkah laku pemimpin rendah akan berakibat pada hubungan tinggi dan tugas rendah, jika tingkah laku pimpinan tinggi berakibat pada hubungan tinggi dalam fleksibilitas dan dinamisasi tugas.

Arikunto mengemukakan bahwa jika dicari-cari secermatnya, setiap unsur yang ada di tiap sekolah sebagai sebuah lembaga pendidikan, sedikit banyak berkaitan dengan pembelajaran. Dengan demikian, pelakunya bisa pengawas, kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum atau akademik, wali kelas, petugas bimbingan dan konseling, pustakawan dan lain-lain. Bahkan kalau dilihat dari teori pembelajaran, justru guru itulah yang paling tepat distatuskan sebagai pelaku utama supervisi karena berada diujung tombak, yang langsung berhubungan dengan siswa yang menjadi subjek garapan supervisi (Arikunto, 2004 : 752).

Namun demikian, pelaku utamanya adalah kepala sekolah dan pengawas, karena yang lainnya difungsikan untuk memperkaya data yang diperlukan oleh keduanya. Mengenai Supervisi akademik yang menjadi tugas dua tenaga kependidikan ini, Arikunto memandang bahwa supervisi akademik lebih baik dilakukan oleh kepala sekolah daripada pengawas sekolah mengingat “ kepala sekolah yang lebih dekat dengan sekolah bahkan justru melekat pada kehidupan sekolah , sedang pengawas yang relatif lebih jarang datang ke sekolah karena jumlah sekolah yang menjadi pembinaannya cukup banyak,. ” (Arikunto, 2004 : 7).

Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya di sekolah bukan hanya sebagai pimpinan semata, lebih dari itu ia adalah administrator/manajer. Oleh karena itu, ia tidak hanya menjalankan fungsi pengawasan (*controlling*), tetapi justru menjalankan fungsi-fungsi administrasi seperti fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakkan (*actuating*), pengkoordinasian (*coordinating*), dan pengarahan (*directing*), yang diaplikasikan ke dalam kegiatan manajerial pendidikan di sekolah.

Saat menjalankan fungsi pengawasan (*controlling*) yang diaplikasikan dalam pendidikan menjadi supervisi pendidikan, kepala sekolah bertindak sebagai supervisor. “.....yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh staf. Salah satu bagian pokok dalam supervisi tersebut adalah mensupervisi guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran”(Depdikbud, 1999 : 131), yang tak lepas dari atribut administrator atau manajer.

Kepala sekolah sebagai pimpinan dalam tugas kepemimpinan di sekolah, secara formal diatur dalam tugasnya. Diartikan sebagai “kepala” karena kepala sekolah merupakan pejabat tertinggi, di sekolah, misalnya di sekolah dasar, sekolah menengah pertama dan sekolah umum. Kepala sekolah merupakan penanggung jawab utama secara struktural dan administratif di sekolah. Oleh karena itu, ia memiliki staf atau pejabat yang berada di bawah kepemimpinannya.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah memiliki tugas-tugas yang sangat strategis dalam mencapai tujuan pendidikan. Tugas-tugas kepala sekolah (Herabudin, 2009: 202) itu adalah berkaitan dengan: (1) pembuat perencanaan, (2) pengembangan dan pemberdayaan kepegawaian, (3) pengelolaan administrasi keuangan sekolah dan, (4) pengembangan sarana dan prasarana sekolah.

Sudjud, dkk, dalam Daryanto (2010: 81) menyebutkan bahwa fungsi kepala sekolah adalah: (1) perumus tata kerja dan pembuatan kebijaksanaan (*policy*), (2) pengatur tata kerja (mengorganisasi) sekolah, (3) supervisi kegiatan sekolah.

Sebagai supervisor, kepala madrasah bertugas sebagai pengawas, pengarah, pengevaluasi, dan pembimbing dalam meningkatkan capaian tujuan madrasah, dengan melibatkan guru secara aktif. Sebagai pimpinan madrasah, kepala madrasah dalam kegiatan kepemimpinannya berjalan melalui tahap-tahap kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengawasan.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah mensyaratkan kepala sekolah memiliki lima

dimensi kompetensi, yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi (akademik) dan sosial.

Dimensi kompetensi supervisi akademik kepala sekolah mencakup: 1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, 2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, 3) Menindak lanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru (BSNP, 2007 b).

Supervisi berdasarkan prinsip-prinsip di atas, menunjukkan proses pengawasan menandakan fungsi tugas dan fungsi hubungan sekaligus dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan pendidikan. Preventif, korektif dan kooperatif menjadi fungsi tugas dan sekaligus menunjukkan hubungan antara kepala madrasah dan guru sebagai bagian dari sistem akademik madrasah yang menjamin keberhasilan pencapaian tujuan belajar mengajar. Dasar hubungan profesional menjadi dasar hubungan antara kepala madrasah selaku pimpinan organisasi madrasah dengan para guru dalam mencapai keberhasilan menunjukkan kolektivitas dalam implementasi kerja dalam profesi pendidikan.

Realitas dari dahulu hingga sekarang menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan berubah berdasarkan faktor yang ada pada satu situasi kepemimpinan. Penelitian ilmiah yang oleh Davis dalam Danim (2004: 66) menyebutkan profil pimpinan efektif, yang dikehendaki oleh 500 orang karyawan dalam penelitian tersebut, meliputi: (1) kebutuhan pimpinan yang baik, (2) ingin mendapatkan penjelasan, dan mengetahui tujuan yang ingin dicapai organisasi, (3)

membutuhkan pimpinan yang mampu memotivasi untuk maju dan membutuhkan iklim kompetitif mencapai jenjang kemajuan, (4) ingin kebebasan dalam sikap sehubungan dengan masalah pekerjaan, (5) ingin hidup rukun bermasyarakat dan ingin penghormatan dari orang lain, (6) jaminan keamanan, (7) ingin kondisi kerja yang menyenangkan, (8) ingin melakukan pekerjaan yang bermanfaat, (9) ingin diperlakukan secara jujur.

Selanjutnya, Mulyasa (2012:98), Sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, maka kepala sekolah memiliki tujuh peran yaitu: sebagai Edukator; manajer; administrator; supervisor; leader; innovator; motivator (EMASLIM).

a. Kepala Sekolah Sebagai Educator (Pendidik)

Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik) bermakna sebagai sebuah proses pembentukan karakter yang didasari nilai-nilai dari esensi pendidikan. Proses pembentukan karakter didasarkan pada alat pendidikan, kewibawaan, penguatan dan ketegasan yang mendidik. Dalam konteks kependidikan, dimana kepala sekolah berperan sebagai pendidik haruslah berorientasi pada tindakan, yakni bertindak sebagai guru, membimbing guru, membimbing siswa, mengembangkan staff. Kepala sekolah sebagai pendidik, harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberi nasehat kepada warga sekolah, memberi dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, dan seterusnya. Kepala sekolah juga harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat nilai, yaitu pembinaan mental, pembinaan moral, pembinaan fisik dan pembinaan artistik.

b. Kepala Sekolah Sebagai Manager (Pengelola)

Kepala sekolah sebagai manajer berarti kemampuan dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan institusi pendidikan secara efektif dan efisien melalui fungsi-fungsi manajerial, dengan bertindak dalam menyusun program, menggerakkan staff serta mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada. Sebagai manajer kepala sekolah harus mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan. Kepala sekolah harus mampu bekerja melalui orang lain (wakil-wakilnya). Kepala sekolah juga harus mampu mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, berarti kepala harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah (partisipatif).

c. Kepala Sekolah Sebagai Administrator (Tata Usaha)

Kepala sekolah sebagai *administrator* bermakna kepala sekolah sebagai insan yang mengatur penatalaksanaan sistem administrasi. Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencacatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola administrasi kurikulum, administrasi kesiswaan, administrasi personalia, administrasi sarana dan prasarana dan administrasi keuangan.

d. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor (Penyelia)

Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam

melaksanakan pekerjaannya. Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikannya khususnya guru, disebut supervisi klinis, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang efektif. Kepala sekolah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran. Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah sebagai supervisor harus memperhatikan prinsip-prinsip, hubungan konsultatif, kolegal dan bukan hierarkhis serta dilaksanakan secara demokratis.

Pada dasarnya supervisi dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai *supervisor*, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independent, dan dapat meningkatkan objektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya. Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

e. Kepala Sekolah Sebagai Leader (Pemimpin)

Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin) adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama mencapai tujuan, dengan berorientasi pada tugas dan berorientasi pada hubungan. Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan arahan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, kemampuan

mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala sekolah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan dapat menjadi teladan bagi warga sekolah yang lain.

f. Kepala Sekolah Sebagai Inovator (Inovasi)

Kepala sekolah sebagai *inovator* adalah pribadi yang dinamis dan kreatif, yang tidak terjebak pada suatu rutinitas. Pribadi yang *inovator* harus memiliki kemampuan untuk menemukan gagasan-gagasan baru atau kekinian serta melakukan pembaharuan di sekolah. Dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha mencari gagasan dan cara-cara baru dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dilakukan agar para tenaga kependidikan dapat memahami apa yang disampaikan oleh kepala sekolah, sehingga dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi sekolah.

g. Kepala Sekolah Sebagai Motivator (Penyemangat)

Kepala sekolah bertindak sebagai *motivator* adalah ksemampuan memberi dorongan agar seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara profesional. Sebagai *motivator*, kepala sekolah harus 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, pengaturan suasana kerja, menerapkan prinsip, penghargaan dan hukuman.

h. Kepala Sekolah sebagai Pencipta Iklim Kerja

Budaya dan iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerjanya secara unggul, yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya. Jika iklim kerja di lingkup penggerak sekolah sudah

baik maka hal ini akan berimplikasi pada peningkatan kualitas para peserta didiknya. Oleh karena itu, dalam upaya menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif, kepala sekolah hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut: (1) para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan, (2) tujuan kegiatan perlu disusun dengan dengan jelas dan diinformasikan kepada para guru sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja, para guru juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut, (3) para guru harus selalu diberitahu tentang dari setiap pekerjaannya, (4) pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan, (5) usahakan untuk memenuhi kebutuhan sosio-psiko-fisik guru, sehingga memperoleh kepuasan.

i. Kepala Sekolah sebagai wirausahawan

Seorang kepala sekolah yang berjiwa wirausahawan harus memiliki kemauan dan kemampuan untuk menemukan berbagai peluang dalam setiap kegiatan pengembangan sekolahnya, menuju sekolah yang efektif, efisien, produktif, mandiri dan akuntabel. Untuk merealisasikan kondisi sekolah tersebut; kepala sekolah harus mengambil setiap resiko yang telah diperhitungkan dan menyukai tantangan dengan risiko moderat.

Artinya, keberhasilan kepemimpinan, tidak ditentukan sendiri oleh diri pimpinan, akan tetapi harus mendapat dukungan dari subsistem yang terlibat dalam organisasi, yaitu pemimpin sendiri, karakteristik bawahan, karakteristik situasi, kondisi organisasi di luar manusianya, dan karakteristik situasi dan kondisi di luar organisasi. Keberhasilan kepemimpinan mengandung arti keberhasilan organisasi itu dan keberhasilan individu atau kelompok yang dipimpinnya. Tidak banyak perubahan yang dapat diraih pimpinan, termasuk kepala madrasah dalam

organsiasi madrasah, dengan bekerja sendiri-sendiri tanpa melibatkan seluruh komponen pendukung keberhasilan. Hubungan sinergis antara guru dan kepala madrasah memunculkan kekuatan lebih dibandingkan dengan manakala mereka bekerja sendiri-sendiri. Keberhasilan madrasah tergantung pada dukungan seluruh komponen yang saling mengisi satu sama lain, kepala madrasah, guru dan masyarakat.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, selanjutnya untuk mengukur efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dilakukan melalui tanggapan guru mengenai kepala madrasah, dimana efektivitas kepemimpinan kepala madrasah didasarkan indikator : (1) Mengatur pekerjaan guru, (2) Mengkoordinasi kegiatan guru, (3) Mendukung dan membantu tugas guru, (4) Melakukan monitoring pada semua aktivitas madrasah, (5) Mengatasi dan merespon perubahan-perubahan yang terjadi, (6) Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan, (7) Menaikkan kepercayaan diri pegawainya, (8) Perhatian kepala madrasah sangat antusias, (9) Memberi pengakuan terhadap keberhasilan bawahan, (10) Penuh perhatian, bertindak ramah, dan adil, (11) Menyediakan keperluan, peralatan, bantuan teknis.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kata benda bentukan dari kata kerja *motivate*, sehingga *motivation* berarti *motivating*, yaitu usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Motivasi dalam pengertian ini banyak

dipergunakan dalam literatur manajemen yang mengidentifikasikannya sebagai kegiatan kepemimpinan.

Hasibuan (2017:65), menyatakan bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Mathis dan Jackson (2006:114-115), menyatakan Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan untuk mencapai tujuan.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi diartikan sebagai berikut:

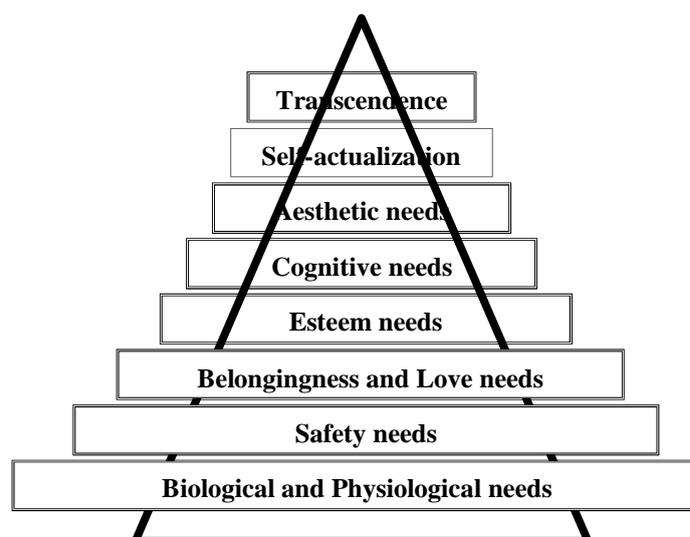
- (1) Dorongan yang timbul pada diri seseorang, sadar tidak sadar, untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu,
- (2) Usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. (Depdikbud (1989:592))

Pada dasarnya semua studi tentang motivasi merupakan usaha untuk menjelaskan tingkah laku individu. Berbagai definisi dan pendapat yang dikemukakan para ahli tentang motivasi karena dilatarbelakangi oleh perbedaan-perbedaan dalam pendekatan yang digunakan mereka untuk memahami latar belakang tingkah laku individu.

Menurut Koontz, O'Donnell dan Weihrich (1986), motivasi merupakan gabungan dari dorongan, keinginan, kebutuhan, harapan dan kekuatan-kekuatan sejenis yang dimiliki oleh setiap individu. Jadi jika dikatakan seorang pemimpin

memberi motivasi kepada bawahannya, itu berarti bahwa pemimpin tersebut melakukan segala upaya yang diharapkan akan dapat memuaskan dorongan dan keinginan serta menyebabkan bawahan tersebut melakukan hal-hal yang diinginkan oleh pemimpin.

Abraham Maslow telah mengembangkan konsep teori motivasi yang dikenal dengan *Maslow Need Hierarchy Theory* dalam Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1997:96). Maslow merevisi teorinya pada tahun 1970 dengan memisahkan dua kecenderungan tingkah laku, yaitu: kebutuhan kognitif dan estetika. Tahun 1971, Maslow menemukan bahwa ada beberapa orang yang berhasil mengaktualisasikan dirinya melewati kemampuan diri dan pengalamannya sendiri. Maslow menamakannya *Self-transcendence*. Peneliti penerus Maslow yaitu: Henry Gleitman, Alan Fridlund, dan Daniel Reisberg memasukkan transcendence sebagai urutan hierarki ke 8. Delapan kebutuhan disajikan dalam gambar 2.3.:



Gambar 2.3. Teori Kebutuhan Maslow Revised

Jika diperinci lebih jelas, maka tingkat kebutuhan manusia tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik (*Psychologic needs*)

Adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti kebutuhan akan udara, pakaian, makanan, minuman, dan tempat tidur.

2. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan (*safety needs*)

Kebutuhan ini merupakan rasa aman dari kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan pada waktu jam-jam tertentu, rasa aman dalam keluarga, dan rasa aman pada tempat tinggal.

3. Kebutuhan cinta dan kepemilikan (*Belongingness and Love needs*)

Adalah kebutuhan sosial, misalnya berteman, mencintai serta diterima dalam pergaulan lingkungan kerjanya.

4. Kebutuhan akan penghargaan diri/status (*Esteem needs*)

Merupakan kebutuhan akan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. Kebutuhan untuk pengetahuan (*Cognitive needs*)

Yaitu kebutuhan untuk memahami dan mengeksplorasi.

6. Kebutuhan kreativitas dan estetis (*aesthetic needs*)

Adalah susunan bagian dari sesuatu yang mengandung pola yang dapat mempersatukan bagian-bagian tersebut yang mengandung keselarasan dari

unsur-unsurnya, sehingga menimbulkan keindahan, misalnya : kecantikan, keharmonisan, keserasian, penampilan luar, dll.

7. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization needs*)

Kebutuhan aktualisasi diri dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat yang sulit dicapai orang lain.

8. Kebutuhan transendensi (*needs of transcendency*)

Yaitu kebutuhan untuk menyatu dan memiliki makna yang hakiki sebagai bagian dari dunia.

Selanjutnya McClelland mengemukakan 6 karakteristik dari guru yang memiliki motivasi yang tinggi, yaitu: 1) memiliki tanggung jawab pribadi tinggi, 2) berani mengambil resiko, 3) memiliki tujuan yang realistis, 4) memanfaatkan rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, 5) memanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, 6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa jika 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. Kegiatan belajar mengajar akan berhasil baik, kalau gurunya tekun melaksanakan pekerjaannya, ulet dalam memecahkan masalah dan hambatan secara mandiri. Guru produktif tidak akan terjebak pada sesuatu yang rutinitas, selain itu juga harus berani mempertahankan pendapatnya kalau memang yakin dan rasional,

peka dan responsive terhadap berbagai masalah umum dan berfikir bagaimana cara pemecahannya.

Menurut Patton dalam Danim (2004: 28) motivasi merupakan fenomena kehidupan yang sangat kompleks. Setiap individu mempunyai mempunyai motivasi yang berbeda dan banyak jenisnya. Motivasi dipengaruhi oleh dua hal, yaitu “individu” itu sendiri dan “situasi” yang dihadapinya.

Dengan kata lain, ada dua faktor yang mempengaruhi individu untuk termotivasi dalam bekerja, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Lebih lanjut Patton dalam Danim (2004: 28) berpendapat bahwa ada seperangkat motivator yang sangat penting bagi pimpinan untuk memotivasi bawahannya. Motivator yang dimaksud adalah sebagai berikut: (1) tuntutan akan dunia kerja, (2) posisi, (3) kepemimpinan, (4) persaingan, (5) ketakutan, dan (6) uang.

Sikap individu berbeda dalam memotivasi dirinya untuk mencapai prestasi, ada yang dinamis, ada pula yang statis. Hingga melahirkan motivasi kerja rendah dan motivasi kerja tinggi. Situasi dan kondisi di luar individu memberi pengaruh terhadap motivasi.

Tidak mudah untuk mencapai fungsi pengembangan kemampuan dalam membentuk watak serta peradaban yang bermartabat, tugas itu menjadi tugas guru dalam profesi sebagai pendidik. Sementara itu, fenomena yang dialami guru berkaitan dengan strategi pembelajaran adalah kurang kreatifnya guru dalam memilih dan menciptakan sistem pembelajaran yang terbaharukan untuk meningkatkan hasil belajar siswa dalam proses belajar.

Berkaitan dengan pemberian motivasi kinerja guru, berdasarkan Undang-undang Guru dan Dosen bagian keenam pada pasal 36 (dalam Herabudin, 2009: 268) menyebutkan sebagai berikut:

1. Guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus berhak memperoleh penghargaan.
2. Guru yang gugur dalam melaksanakan tugas di daerah khusus memperoleh penghargaan dari pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat. Dalam pasal 37 dijelaskan pula sebagai berikut: (3) Penghargaan kepada guru dapat diberikan dalam bentuk tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa, finansial, piagam, dan/atau bentuk penghargaan lain.

Akan tetapi yang paling menentukan dalam pencapaian motivasi menurut Danim (2004: 30), adalah individu itu sendiri. Karakteristik yang mendukung individu termotivasi meraih prestasi adalah sebagai berikut: (1) sikap mau meraih prestasi, (2) rasa tidak cepat puas, (3) tidak usil, dan (4) tidak lemah fisik.

Lingkungan kerja, jarak tempuh, dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi. Tetapi apabila persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Guru dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi. Sebaliknya, rasa frustrasi akan menekan motivasi guru dalam pendidikan jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia.

Motivasi kerja bagi guru tidak dapat mengabaikan tuntutan tugas profesional sebagai pendidik. Bagaimana guru tidak hanya mampu memberikan contoh dalam konteks prestasi, akan tetapi lebih jauh guru mampu menjadi contoh

dan inspirasi dalam prestasi. Kesiapan ini menjadi penting dalam langkah mencapai tujuan pendidikan.

Secara operasional hal yang terkait pada kinerja profesional guru adalah:

- a. Melakukan perbaikan pembelajaran secara terus menerus berdasarkan hasil penelitian tindakan kelas atau catatan pengalaman kelas dan/atau catatan perbaikan.
- b. Mencoba menerapkan berbagai model pembelajaran yang relevan untuk proses belajar mengajar maupun kegiatan praktikum.
- c. Para guru perlu dirangsang untuk membangun sikap positif terhadap belajar, yang bermuara pada peningkatan kualitas proses dan hasil belajar mahasiswa. Untuk itu perlu dikembangkan berbagai diskursus akademis antar dosen dalam menggali, mengkaji dan memanfaatkan berbagai temuan penelitian dan hasil kajian konseptual untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan cara itu dosen pendidik guru secara perseorangan dan kelompok akan selalu didorong dan ditantang untuk selalu berusaha tampil beda dan unggul (*striving for excellence*).
- d. Komunitas guru pendidik guru yang penuh dengan diskursus akademis dan profesional dengan nuansa kesejawatan yang berorientasi pada peningkatan kinerja yang unggul tersebut akan memiliki dampak ganda. Di satu sisi komitmen dan kompetensi dosen pendidik guru akan selalu terjaga dan terpelihara, di sisi lain para mahasiswa calon guru akan mendapatkan tauladan nyata yang menjadikannya sebagai cermin keunggulan (*mirror of excellence*). Diskursus akademis dan pedagogis mahasiswa dan dosen di kampus akan

memberikan mahasiswa pengalaman langsung atau *hands-on experience* yang bermanfaat dalam menjalankan tugasnya kelak sebagai guru profesional.

Berdasarkan uraian diatas, pengertian motivasi kerja guru dalam penelitian ini adalah adanya suatu dorongan bagi seorang guru dalam kegiatan belajar-mengajar untuk mencapai suatu tujuan. Adapun indikatornya adalah 1) menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah, 2) ulet menghadapi kesulitan, 3) lebih senang bekerja mandiri, 4) tekun menghadapi tugas, 5) tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini, 6) senang mencari dan memecahkan masalah, 7) cepat bosan pada tugas yang rutin, 8) dapat mempertahankan pendapatnya, 9) Disiplin.

PENELITIAN YANG RELEVAN

Berdasarkan kajian teori yang dilakukan, berikut ini dikemukakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel-variabel yang diteliti sebagai berikut:

1. Piter Samosir (2015). Hasil penelitiannya terdapat hubungan positif yang signifikan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru, koefisien korelasi 0,64. Terdapat hubungan positif yang signifikan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru, koefisien korelasi 0,49. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama Kinerja Guru di SMP Se-Kecamatan Medang Deras Kabupaten Batu Bara dengan koefisien korelasi 0,75. Pengujian dilakukan pada $\alpha = 0,05$,

dk = 42. Ini berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja guru dibutuhkan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja yang baik.

2. Kepler Silaban (2019). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berada pada kategori kurang, iklim organisasi kerja dan kinerja guru termasuk kategori cukup. Kemudian terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru dengan $r_{y,1} = 0,78$; iklim organisasi mempunyai hubungan dengan kinerja guru dengan $r_{y,2} = 0,5$; dan terdapat hubungan antara motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja, dimana $R_{y,12} = 0,90$ pada taraf $\alpha = 5\%$. Persamaan garis regresi ganda antara kinerja guru dengan motivasi kerja dan iklim organisasi yaitu : $Y = 29,98 + 0,49 X_1 + 0,2 X_2$. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) terdapat hubungan positif yang berarti antara motivasi kerja dan iklim organisasi baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan kinerja guru SMK Negeri Bisnis Manajemen Kota Medan, (2) Motivasi kerja dan iklim organisasi cukup signifikan menjelaskan kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 90%. Ini berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja guru dibutuhkan motivasi kerja dan iklim organisasi yang baik.
3. Masdiana Lumban Gaol (2010). Hasil analisis menunjukkan pengaruh langsung persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja adalah sebesar 73,96%, terhadap pengendalian stres sebesar 58,83%, motivasi kerja terhadap komitmen guru 17,81%, dan pengendalian stres terhadap komitmen guru sebesar 24,09%. Pengaruh langsung persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen guru lemah dan

tidak signifikan namun berpengaruh 17,81%, dan pengendalian stres terhadap komitmen guru sebesar 24,09%. Pengaruh langsung persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen guru lemah dan tidak signifikan namun berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen guru melalui motivasi kerja sebesar 36,30% dan melalui pengendalian stres sebesar 37,58 sebesar 37,58%, dengan demikian semakin tinggi persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan pengendalian stres maka semakin tinggi pula komitmen guru di sub rayon SMPN 41 Medan, maka untuk mengoptimalkan komitmen guru perlu peningkatan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan pengendalian stres.

4. Ali Bosar (2011). Hasil penelitian menunjukkan terdapat korelasi positif yang signifikan antara komunikasi internal kinerja guru, koefisien korelasi 0,54. Terdapat korelasi positif yang signifikan antara komunikasi internal dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Deli Serdang dengan koefisien korelasi sebesar 0,6262. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan komunikasi internal dan kepemimpinan kepala sekolah yang baik.
5. Risnita, dkk (2020), *The results of this study concluded that there is significant influence of certified teachers and principal leadership either partially or simultaneously toward teachers' performance of primary school in Palembang.*

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru yang bersertifikasi.

6. Yamin, dkk (2020). *The results showed that the headmaster's leadership, organizational communication and teacher commitment had an effect on the effectiveness of the madrasah. The implication is that the better the leadership of the madrasah principal, with smooth organizational communication and strong teacher commitment, the higher the effectiveness of the madrasah.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi dan komitmen guru berpengaruh terhadap efektivitas madrasah. Implikasinya adalah semakin baik kepemimpinan kepala sekolah madrasah, dengan komunikasi organisasi yang lancar dan komitmen guru yang kuat, semakin tinggi efektivitas madrasah.
7. Elpisah dan Hartini (2019). *The results showed that the leadership style had a positive and significant effect on the teacher's performance, and the dominant leadership style that influenced the teacher's performance was delegative leadership style. This finding is an input for the principal to be able to understand the characteristics and enhance harmony with teachers for the achievement of educational goals.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan gaya kepemimpinan dominan yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah gaya kepemimpinan delegatif. Temuan ini menjadi masukan bagi kepala sekolah untuk dapat memahami karakteristik dan meningkatkan keharmonisan dengan guru demi pencapaian tujuan pendidikan.

8. Rahayu dkk, (2019), *The results showed a significant relationship between transformational leadership and teacher teaching performance. The recommendation to improve teacher performance is to improve the dimensions of intellectual stimulation and the sensitivity of individual principals and teacher participation in training to improve teacher professional competence.* Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja mengajar guru. Saran untuk meningkatkan kinerja guru adalah memperbaiki dimensi stimulasi intelektual dan kepekaan individu kepala sekolah serta partisipasi guru dalam pelatihan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru.
9. Rantno, dkk, (2020), *The results showed that there was a relationship between the Principal's leadership and the work climate both individually and jointly with the performance.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan Kepala Sekolah dengan iklim kerja baik secara individu maupun secara bersama-sama dengan kinerja guru.
10. Rahman, dkk, (2020), *The results show that; first, the school principal leadership, teacher performance, and internal quality assurance systems have a significant effect on improving the education quality.* Hasilnya menunjukkan bahwa; pertama, kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, dan sistem penjaminan mutu internal berpengaruh signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan.

KERANGKA BERPIKIR

Hubungan antara Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru MTs Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan

Kepala Madrasah merupakan seseorang yang paling dekat dengan guru dalam melaksanakan tugasnya. Perkembangan dan pertumbuhan guru dapat diikuti dengan baik oleh kepala madrasah. Berbagai kekurangan dan kelemahan guru dapat diamati langsung oleh kepala sekolah. Salah satu fungsi dari manajemen adalah *controlling* atau pengawasan. Kepala Madrasah sebagai pimpinan merupakan orang yang bertanggung jawab dalam pembinaan dan pengawasan kinerja guru.

Peranan kepala madrasah dalam memberikan pengawasan kepada guru menjadi tuntutan penting, tidak hanya karena alasan administratif semata, namun lebih dari sebuah komitmen kepala madrasah untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya pengawasan dari kepala madrasah berupa bimbingan bisan menjadikan guru lebih giat dan bersemangat dalam melaksanakan tugas.

Sebagai guru pasti ada yang memiliki potensi untuk mengembangkan pengetahuan dan berbagai strategi dan pendekatan yang dimiliki untuk melaksanakan pengajaran. Salah satu peran kepala madrasah dalam memberikan pengawasan adalah dengan menyediakan berbagai fasilitas pendukung yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan berbagai inovasi pembelajaran. Semakin tersedia alat dan sarana yang ada di madrasah, maka itu akan meningkatkan

keinginan para guru untuk terus menggali dan mengembangkan potensi yang dimiliki untuk keberhasilan siswa.

Guru dalam menjalankan tugasnya memiliki keaneka ragam latar belakang pendidikan, kemampuan, inisiatif dan motivasi mengajar di madrasah. Dengan keanekaragaman tersebut masing-masing guru memiliki tujuan dan peran serta yang berbeda di dalam menjalankan tugasnya. Dengan kemampuan tingkat profesionalisme yang dimiliki guru akan menuntut imbalan kerja secara ekonomis yang berbeda pula.

Pengawasan kepala madrasah dalam penelitian ini adalah tanggapan guru mengenai hasil supervisi berupa bimbingan dalam tugas guru sebagai pengajar yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalitas guru. Kepala madrasah hendaknya mampu untuk mencari pemecahan suatu masalah bukan malah mencari masalah. Seorang kepala madrasah yang mau memperhatikan dan membantu para guru dalam menyelesaikan masalah-masalah pengajaran, masalah pribadi dan masalah profesi akan dapat memberi kinerja guru yang tinggi. Guru akan merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga guru akan bersikap baik terhadap organisasi dan kepala madrasah.

Kepemimpinan yang tepat dan baik dalam rangka membantu peningkatan dan kualitas kompetensi para guru, akan menciptakan kinerja guru yang tinggi dalam rangka optimalisasi tugas dan tanggungjawabnya dalam proses belajar mengajar. Guru sebagai pelaku pendidikan sangat penting bertugas dalam suasana kinerja yang baik, sebab di pundak merekalah tanggungjawab

pelaksanaan visi pendidikan dapat terlaksana sebagaimana mestinya, yakni mencapai tujuan pendidikan nasional sesuai dengan undang-undang pendidikan.

Efektivitas Kepemimpinan yang baik, diduga akan dapat menjamin pelaksanaan tugas pembelajaran yang terwujud melalui unjuk kerja para guru dalam melaksanakan tugasnya masing-masing di dalam kelas, sehingga tercapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah dirumuskan melalui kurikulum masing-masing. Kinerja guru dalam kelas banyak dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan kepala madrasah yang secara langsung maupun tidak langsung membuat suasana nyaman dan kondusif bagi guru untuk melaksanakan tugas pendidikannya. Sebaliknya, apabila efektivitas kepemimpinan tidak baik dan malah mendatangkan sikap antipati dari para guru dapat mengakibatkan tugas dan proses pembelajarannya tidak terlaksana dengan baik, sehingga tujuan pendidikan juga tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan.

Dari uraian dan penjelasan di atas diduga terdapat hubungan timbal balik antara Efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru MTs Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan. Artinya, semakin tinggi efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dalam memimpin guru-gurunya, maka semakin tinggi kinerja para guru tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru MTs Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan

Kualitas suatu kinerja akan sangat ditentukan oleh seberapa besar tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang. Hal ini dapat dipahami karena guru yang bermotivasi tinggi akan berusaha untuk menguasai bahan, mengelola program belajar-mengajar, mengelola kelas, menggunakan media/sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar-mengajar serta menilai prestasi peserta didik. Ia akan selalu berusaha bagaimana meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya. Keinginan para guru untuk melaksanakan tugas yang telah dipercayakan dengan sungguh-sungguh tergantung kepada motivasi yang dimilikinya. Motivasi merupakan penentu terhadap tindakan yang dilakukan seorang guru. Dalam proses belajar mengajar ada beberapa motif yang menyebabkan seseorang bermotivasi tinggi ataupun rendah.

Secara umum, gaji yang tinggi, penghargaan yang diberikan kepada guru akan menjadi motivasi bagi guru dalam bekerja. Banyak penelitian yang sudah dilaksanakan yang menyimpulkan bahwa penghargaan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan dapat meningkatkan motivasi seseorang untuk bekerja. Dengan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh guru, maka guru akan berusaha untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki untuk melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh.

Dengan tingkat penghargaan yang diberikan oleh Madrasah kepada guru-guru dalam menjalankan tugasnya secara memadai sesuai tingkat profesionalisme yang dimiliki akan menjamin ketenagaan guru sebagai pendidik dan pengajar. Imbalan yang diterima guru tidak harus bersifat ekonomis belaka, tetapi juga

dalam bentuk lainnya seperti ucapan, piagam atau yang lainnya. Dengan adanya penghargaan baik dalam bentuk prestasi, terutama dalam menjalankan tugasnya, maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja guru adalah motivasi yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena telah terpenuhi kebutuhannya. Guru bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi seperti untuk memperoleh pendapatan, keamanan, kesejahteraan, penghargaan, pengakuan dan bersosialisasi dengan masyarakat. Jika kebutuhan telah terpenuhi maka guru akan terdorong untuk bekerja, sebab pemenuhan kebutuhan berkaitan dengan kepuasan kerja. Disinilah pentingnya kepala madrasah selaku manajer untuk dapat menganalisa dalam memenuhi kepuasan guru, sebab kepuasan guru berkaitan dengan produktivitas kerja guru.

Dari uraian dan penjelasan di atas diduga terdapat hubungan timbal balik antara motivasi kerja dengan kinerja guru MTs Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki para guru, maka semakin tinggi kinerja para guru tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hubungan antara Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru MTs Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan

Kepemimpinan yang diberikan oleh Kepala madrasah secara Efektif akan sangat membantu para guru dalam mengembangkan kemampuan mengajarnya. Kepala madrasah akan berdiskusi terhadap guru tentang berbagai kekurangan dan kelemahan guru dan secara bersama-sama mencari jalan keluarnya. Kepala

madrasah harus bisa menjadi mitra yang baik bagi guru untuk mencari solusi dalam hal pembelajaran, misalnya menemukan metode, media dan strategi yang tepat dalam menyampaikan sejumlah materi pelajaran.

Terkadang tanpa disadari oleh kepala madrasah, guru sangat mengharapkan bimbingan dari kepala madrasah mengenai hal praktis dalam mengajar, apalagi kalau guru yang bersangkutan adalah guru baru atau pemula. Kepala madrasah akan melaksanakan suatu bimbingan yang terjadwal dan terstruktur kepada setiap guru, sehingga diharapkan setiap guru akan memiliki kesempatan yang sama dalam menyampaikan keluhan ataupun ide-ide baru dalam pengajaran. Hal ini akan mendorong guru untuk terus berkarya dan menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Bila kepemimpinan kepala madrasah telah berjalan dengan efektif dan sangat memuaskan bagi para guru, maka guru tidak akan memiliki keluhan dalam melaksanakan pengajaran. Terselenggaranya proses pembelajaran yang baik dan kondusif sesuai dengan visi dan misi pendidikan didukung dengan adanya kinerja kerja dari para guru didalamnya. Kinerja guru merupakan salah satu ukuran keberhasilan dalam bekerja yang dapat dilihat dalam dimensi kedisiplinan, kualitas, kuantitas sikap guru.

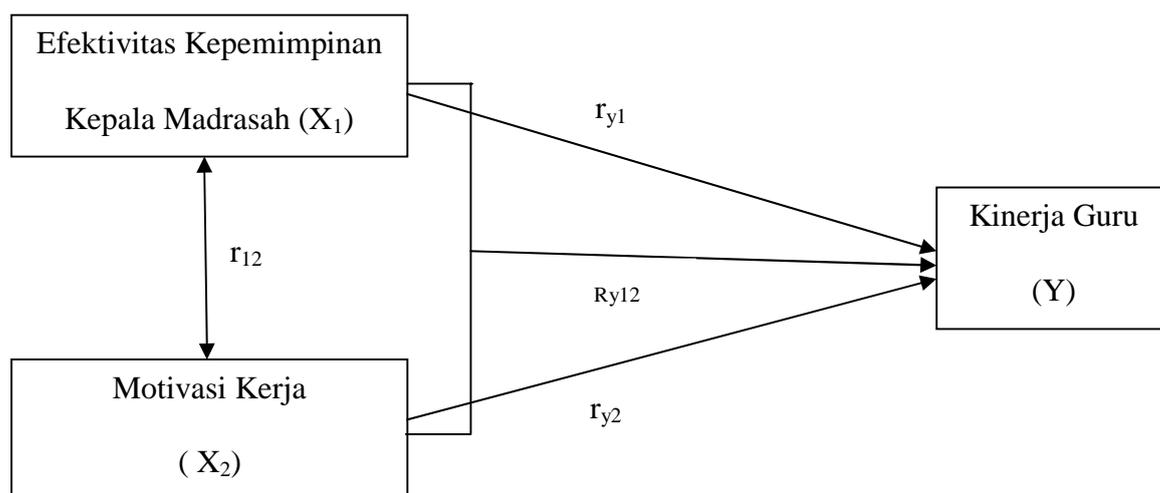
Selain dari kinerja kerja guru, ada satu hal lain yang tidak kalah pentingnya dan harus dimiliki oleh guru adalah Motivasi kerja. Penghargaan dan pemenuhan kebutuhan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang guru. Ketika guru mendapatkan suatu penghargaan dari atasannya (kepala madrasah) dan juga mendapatkan kepuasan akan pemenuhan

kebutuhannya, maka tentu akan menyebabkan guru merasa memiliki madrasah sebagai tempat pemenuhan kebutuhan.

Ketika kondisi ini didukung oleh motivasi kerja yang tinggi, Tidak ada lagi keinginannya untuk meninggalkan Madrasah. Maka hal ini dapat mendorong peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru akan meningkat apabila motivasi kerja guru meningkat.

Selanjutnya, jika Kepemimpinan kepala madrasah telah berjalan secara efektif, dan motivasi kerja juga sudah berkembang secara normal dan kondusif, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru di Madrasah. Artinya, diduga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja dengan kinerja guru MTs Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan.

Hubungan antara variabel dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.4. Paradigma Penelitian

Keterangan :

1. r_{y1} adalah koefisien korelasi antara Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) dengan Kinerja Guru (Y) di MTs Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan.
2. r_{y2} adalah koefisien korelasi antara Motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) di MTs Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan.
3. R_{y12} adalah koefisien korelasi ganda antara Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) di MTs Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan.
4. r_{12} adalah koefisien korelasi antara Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) dengan Motivasi kerja (X_2) di MTs Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan.

Hipotesis Penelitian

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian di MTs Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan. Waktu penelitian terhadap guru MTs Se-Sub Rayon akan dilaksanakan mulai dari tahap persiapan, proses sampai dengan selesai. Pada tahap penyusunan laporan direncanakan pada bulan Desember 2020 sampai dengan bulan Februari 2021.

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional dengan tujuan untuk mendeskripsikan tiga hal, yaitu: 1) Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah, 2) Motivasi Kerja, 3) Kinerja Guru. Selanjutnya penelitian ini ditujukan untuk melihat : 1) Hubungan antara Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru, 2) Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Guru, 3) Hubungan antara Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah guru di MTs Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan, jumlah guru 271 orang yang aktif bertugas pada tahun 2020/2021.

Sampel

Sampel penelitian ini berjumlah 153 sebagian dari guru MTs Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *stratified proporsional random sampling*. Teknik ini digunakan karena responden mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Teknik ini juga memberi peluang yang sama kepada semua anggota populasi untuk menjadi anggota sampel yang representatif.

Perhitungan sampel penelitian dilakukan dengan berdasarkan tabel Kriechie Morgan dalam Sugiyono (2014), maka dalam penelitian ini sampel yang diambil yaitu sejumlah 153 orang.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas yaitu Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1), Motivasi Kerja Guru (X_2) dan variabel terikat yaitu Kinerja Guru.

Definisi Operasional

Agar pengukuran variabel dapat dilakukan secara kuantitatif, maka semua variabel dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut:

1. Kinerja Guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah wujud kerja yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seseorang Guru akan nampak pada situasi dan kondisi

kerja sehari-hari. Adapun Indikatornya adalah : (1) Penyusunan rencana pembelajaran, (2) Pelaksanaan interaksi proses belajar mengajar, (3) Penilaian prestasi peserta didik, (4) Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar, (5) Pelaksanaan bimbingan dan penyuluhan, (6) Disiplin, dan (7) Tanggung jawab dan loyalitas dalam tugas, (8) Menyusun hasil laporan belajar.

2. Efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah adalah persepsi guru terhadap usaha/upaya kepala Madrasah terhadap pembinaan guru dalam rangka memperbaiki proses belajar mengajar. Memperlakukan guru sebagai manusia seutuhnya baik sebagai manusia perseorangan, sosial ataupun sebagai makhluk ciptaan, Tuhan. Tujuannya meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional. Indikatornya : (1) Mengatur pekerjaan guru, (2) Mengkoordinasi kegiatan guru, (3) Mendukung dan membantu tugas guru, (4) Melakukan monitoring pada semua aktivitas personel sekolah, (5) Mengatasi dan merespon perubahan-perubahan yang terjadi, (6) Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan, (7) Menaikkan kepercayaan diri pegawainya, (8) Menerapkan gaya kepemimpinan yang fleksibel, (9) Memberi pengakuan terhadap keberhasilan bawahan, (10) Penuh perhatian dan bertindak ramah, (11) Menyediakan keperluan, peralatan, bantuan teknis.
3. Motivasi Kerja adalah adanya suatu dorongan bagi seorang guru dalam kegiatan belajar-mengajar untuk mencapai suatu tujuan. Adapun

indikasinya : (1) Menunjukkan minat penyelesaian terhadap dari bermacam-macam masalah, (2) Ulet menghadapi kesulitan, (3) Lebih senang bekerja mandiri, (4) Tekun menghadapi tugas, (5) Tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini, (6) Senang mencari dan memecahkan masalah, (7) Cepat bosan pada tugas yang rutin, (8) Dapat mempertahankan pendapatnya, (9) Disiplin.

Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Pengumpulan data berhubungan erat dengan proses pengajuan hipotesis, untuk itu dalam pengumpulan data dilakukan dengan cermat untuk menghindari kesalahan-kesalahan yang mungkin timbul dan untuk menjamin keabsahan dan keakuratan data dengan menemui para responden dengan memberikan angket tidak diperkenankan di bawa pulang.

Teknik dan instrumen pengumpulan data yang akan digunakan untuk menjaring data variabel dengan menggunakan angket kepada guru, efektivitas kepemimpinan kepala Madrasah sebagai supervisi, motivasi kerja guru dan kinerja guru adalah teknik angket model *skala likert*. Penyusunan angket untuk masing-masing variabel dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) membuat kisi-kisi berdasarkan indikator variabel, (2) penyusunan butir-butir pernyataan sesuai indikator variabel, (3) melakukan analisis rasional untuk melihat kesesuaian dengan indikator serta ketepatan penyusunan butir-butir angket dari segi bahasa dan aspek yang diukur.

1. Penyusunan Instrumen

Langkah penyusunan instrumen berdasarkan konsep dari teori yang diuraikan terdahulu, kemudian dirumuskan kembali dalam bentuk definisi operasional yang kemudian dijabarkan dalam bentuk kisi-kisi. Adapun indikator variabel efektivitas kepemimpinan kepala sekolah disusun berdasarkan yang dikemukakan Daryanto (2010:81) dalam Tabel 3.3. Selanjutnya indikator variabel motivasi kerja disusun berdasarkan yang dikemukakan oleh Danim (2004:30) dalam Tabel 3.4. Kemudian indikator variabel kinerja guru disusun berdasarkan yang dikemukakan Mulyasa (2003) dalam Tabel 3.5.

Tabel 3.3.
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah (X₁)

No	Rumusan Masalah	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor	Jlh
1.	Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan efektivitas kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja guru?	Efektifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah	1. perumus tata kerja dan pembuatan kebijaksanaan (<i>policy</i>)	Mengatur pekerjaan guru	1,2,3	3
				Mengkoordinasi kegiatan guru	4,5,6	3
				Mendukung dan membantu tugas guru	7,8,9	3
			2. pengatur tata kerja (mengorganisasi) sekolah.	Melakukan monitoring pada semua aktivitas sekolah	10,11,12	3
				Mengatasi dan merespon perubahan-perubahan yang terjadi	13,14	2
				Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan	15,16,17	3
				3. supervisi kegiatan sekolah.	Menaikkan kepercayaan diri pegawainya	18,19,20
			Menerapkan gaya kepemimpinan yang fleksibel		21,22,23	3
			Memberi pengakuan terhadap keberhasilan bawahan		24,25	2
			Penuh perhatian, bertindak ramah dan adil		26,27,28	3
			Menyediakan keperluan, peralatan, bantuan teknis	29,30	2	
Jumlah					30	30

Tabel 3.4.
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja Guru (X₂)

No	Rumusan Masalah	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor	Jlh
2.	Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan motivasi kerja terhadap kinerja guru?	Motivasi Kerja Guru	1. Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi	Menunjukkan minat terhadap penyelesaian dari bermacam-macam masalah	1,2,3,4,5	5
				Ulet menghadapi kesulitan	6,7	2
				Lebih senang bekerja mandiri	8,9	2
			2. Memiliki tujuan yang realistis	Tekun menghadapi tugas	10,11,12,13	4
				Tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini	14,15,16,17	4
			3. Rasa tidak cepat puas	Senang mencari dan memecahkan masalah	18,19,20	3
				Cepat bosan pada tugas yang rutin	21,22	2
				Dapat mempertahankan pendapatnya	23,24	2
				Disiplin	25,26,27,28,29,30	6
				Jumlah	30	30

Tabel 3.5.
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Rumusan Masalah	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor	Jlh
3.	Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan kepala Madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru	Kinerja Guru	1. Kegiatan awal pembelajaran	Penyusunan rencana pembelajaran	1,2,3,4,5,6	6
				Pelaksanaan interaksi proses belajar mengajar	7,8,9,10,11	5
				Penilaian prestasi peserta didik	12,13,14,15	4
			2. kegiatan inti pembelajaran	Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar	16,17,18	3
				Pelaksanaan bimbingan dan penyuluhan	19,20,21,22	4
			3. kegiatan akhir pembelajaran	Disiplin	23,24,25,26	4
				Tanggung jawab dan loyalitas dalam tugas	27,28	2
				Menyusun hasil laporan belajar	29,30	2
			Jumlah	30	30	

2. Skala Pengukuran

Berdasarkan indikator variabel penelitian disusun kuesioner pernyataan yang harus diisi oleh responden dengan lima pilihan jawaban. Tiap kisi-kisi dibuat menjadi butir-butir soal dengan lima alternatif jawaban, yaitu: (a) sangat sering, (b) sering, (c) kadang-kadang, (d) jarang, dan (e) tidak pernah. Pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam instrumen pernyataan, untuk jawaban positif jawabang Sangat Sering (SS) diberi skor 5, Sering (S) diberi skor 4, Kadang-kadang (K) diberi skor 3, Jarang (J) diberi skor 2 dan Tidak Pernah (TP) diberi skor 1.

Uji Coba Instrumen

Sebelum dilakukan penelitian yang sesungguhnya, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen penelitian, yang bertujuan mengukur validitas dan reliabilitas dari angket yang akan digunakan sebagai alat pengumpul data.

Guna memperoleh instrumen yang valid dan reliabilitas dengan mempertimbangkan tingkat kesahihan, kehandalan dan sejauh mana responden mampu memahami indikator pernyataan, maka dilakukan uji coba instrumen terhadap 30 orang guru di luar sampel penelitian.

Uji Validitas (Kesahihan)

Sebelum digunakan sebagai instrumen untuk pengolahan data, terlebih dahulu diuji kesahihan (*valid*) dan keterandalan (*reliabel*) instrumen tersebut. Uji coba instrumen dilakukan untuk mendapatkan alat pengumpulan data yang sah (*valid*) dan handal (*reliabel*). Selanjutnya instrumen yang sah dan handal

tersebut digunakan untuk menjaring data ubahan dari guru. Penggunaan instrumen yang sahih dan terandal dimaksud untuk mendapatkan data dari masing-masing ubahan yang hasilnya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi Product Moment kemudian r_h dikonsultasikan dengan r_t pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), yaitu:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{((n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2))}}$$

Keterangan:

r = Validasi angket

N = Jumlah sampel

$\sum XY$ = Hasil perkalian X dan Y

$\sum X$ = Seluruh skor X

$\sum Y$ = Seluruh skor Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor distribusi Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor X dan skor Y

Interpretasi hubungan antar variabel dengan menggunakan analisis hubungan sebagai berikut: Kriteria pengujian adalah butir angket dinyatakan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan valid, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tidak valid pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$)

Uji Reliabilitas (Keterandalan)

Instrumen yang telah diuji pembobotannya dan kesahihan (valid) akan diuji keterandalannya (reliabel). Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi di dalam mengukur gejala yang sama.

Reliabilitas angket ditentukan dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha.

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

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

α = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pernyataan yang sudah valid

n = banyaknya responden

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah variabel butir pernyataan

$\sum \sigma_t^2$ = jumlah varians kuadrat

Teknik Analisis Data

Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan 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 selengkapnya adalah sebagai berikut:

a. Harga rata-rata (M) dengan rumus:

$$M = \frac{\sum X}{N}$$

b. Simpangan baku *Standar Deviasi* (SD) dengan rumus:

$$SD = \frac{1}{N} \sqrt{N \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

c. Harga Median (Me) dengan rumus:

$$Me = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

Dengan keterangan rumus:

Me = Media

b = Batas bawah, di mana median akan terletak

p = Panjang kelas interval

f = Frekuensi kelas sebelum median – frekuensi kelas setelah median

F = Jumlah semua frekuensi sebelum kelas median

n = Banyaknya jumlah data/jumlah sampel

d. Modus dihitung dengan menggunakan rumus:

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

Di mana:

Mo = Modus

b = Batas bawah kelas modus

p = Panjang kelas interval

b₁ = Frekuensi kelas modus – frekuensi kelas sebelumnya

b₂ = Frekuensi kelas modus – frekuensi kelas setelahnya

e. Menentukan banyak kelas interval dengan aturan sturges, yaitu:

$$\text{Banyak kelas} = 1 + 3,3 \log n;$$

f. Mencari tingkat kecenderungan dari masing-masing variabel penelitian:

Untuk mendiskripsikan data variabel penelitian dianalisa dengan menggunakan harga rerata ideal (Mi) dan simpangan baku idel (Sdi). Adapun rumus harga rerata ideal dan simpangan baku ideal adalah:

$$M_i = \frac{Nt + Nr}{2} \qquad SD_i = \frac{Nt - Nr}{6}$$

Keterangan:

M_i = Rerata ideal

SD_i = Simpangan baku ideal

Nt = Nilai tertinggi ideal

Nr = Nilai terendah ideal

Dari rerata ideal dan simpangan baku dapat ditentukan klasifikasi kecenderungan dari masing-masing variabel yang diteliti yaitu menjadi empat kategori dengan norma sebagai berikut:

$M + 1,5 SD$	-	ke atas	=	tinggi
M	-	$M + 1,5 SD$	=	cukup
$M - 1,5 SD$	-	M	=	kurang
$M - 1,5 SD$	-	ke bawah	=	rendah

Uji Normalitas (Rumus Liliforse)

Uji normalitas dimaksud untuk memeriksa apakah data ubahan penelitian berdistribusi normal atau tidak. Menurut Sugiono (2011:75), bila data tidak normal, maka teknik analisis Parametris tidak dapat digunakan untuk alat analisis. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus Liliforse.

Untuk menguji hipotesis nol, dipakai statistik: Bila harga $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka data tersebut berdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang berasal dari kelompok populasi memiliki variansi yang homogen atau tidak. Menurut Sudjana (1989: 45) mengatakan ada beberapa metode yang dilakukan untuk menguji homogenitas diantaranya dikenal dengan nama uji Bartlett, yakni:

$$S_2 = \frac{\sum db \cdot S_i^2}{\sum db}$$

$$B = \sum db \cdot (\text{Log } S^2)$$

$$X^2 = \text{Ln } 10 (B - \sum db \cdot \text{Log } S_i^2)$$

Bila X^2 hitung $<$ X^2 tabel berarti variasi data homogen.

Uji Independensi

Untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel X_1 dan X_2 benar-benar independensi digunakan rumus **Korelasi Product Moment** dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{(N \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)(N \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2)}}$$

Hipotesis hubungan dua variabel yaitu jika nilai hitung lebih kecil dari nilai tabel ($r_h < r_t$), maka tidak menunjukkan hubungan yang signifikan atau kedua variabel adalah independen.

2.7.4 Uji Linieritas dan Keberartian Regresi Sederhana

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linieritas. Maksudnya, apakah garis regresi antara X_1 dan X_2 membentuk garis linier atau tidak. Kalau tidak linier maka analisis regresi tidak bisa dilanjutkan. Manfaat dari hasil analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak. Untuk uji linieritas dan keberartian regresi terlebih dahulu dicari persamaan regresi sederhana, yaitu:

$$Y = a + bX$$

Uji kelinieran dan keberartian X_1 dan X_2 dengan terlebih dahulu mengelompokkan data dapat dihitung jumlah kuadrat Galat dengan rumus:

$$JK(G) = \sum_x \left(\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} \right)$$

Uji kelinieran selanjutnya dihitung dengan menggunakan rumus F:

$$F = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}}$$

Hipotesis H_0 : Koefisien arah regresi tidak berarti ($b = 0$);

H_a : Koefisien arah regresi berarti ($b \neq 0$)

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka persamaan regresi tersebut berarti dan sebaliknya

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ persamaan regresi tidak berarti.

Uji keberartian menggunakan rumus:

$$F = \frac{JK_{(b/a)}}{RJK_{(s)}}$$

Hipotesis H_0 : Koefisien arah regresi tidak berarti ($b = 0$);

H_a : Koefisien arah regresi berarti ($b \neq 0$)

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka persamaan regresi tersebut berarti dan sebaliknya

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ persamaan regresi tidak berarti.

3.7.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode statistik yang penulis gunakan dalam penelitian ini menggunakan perhitungan manual. Regresi linier berganda adalah metode yang digunakan untuk

melihat bagaimana pengaruh variabel X_1 dan variabel X_2 terhadap variabel Y dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Di mana:

- Y = Kinerja Guru
 X_1 = Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah
 X_2 = Motivasi Kerja Guru
 a = Konstanta
 b_1 = Koefisien regresi X_1
 b_2 = Koefisien regresi X_2

Dalam analisis regresi ada tiga jenis kriteria ketepatan yakni:

- a. Uji F, yaitu untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh-pengaruh X_1 , X_2 dan Y . Dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas (X_1, X_2) secara serentak tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y .

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas (X_1, X_2) secara serentak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y .

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha =$

5% H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha =$

5%

- b. Uji t, yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X_1, X_2) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas (X_1, X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y)

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinan (R^2)

Dari perhitungan r (korelasi) dapat dilihat hubungan variabel bebas (X_1, X_2) dan variabel terikat (Y) positif atau negatif hubungan tersebut. Determinan digunakan untuk melihat kontribusi variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y).

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Data penelitian ini meliputi variabel yaitu variabel Efektifitas kepemimpinan (X_1), variabel motivasi kerja guru (X_2), variabel kinerja guru (Y). Dari pemeriksaan yang telah 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. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.1 tersebut.

Tabel 4.1 :Deskripsi Statistik Dasar

Statistics				
		Efektifitas_Kep emimpinan	Motivasi_Kerja_ Guru	Kinerja_Guru
N	Valid	153	153	153
	Missing	2	2	2
Mean		82.67	120.14	105.27
Median		85.00	121.00	105.00
Mode		90	120	110
Std. Deviation		12.091	12.810	11.844
Variance		146.184	164.093	140.276
Range		50	70	60
Minimum		49	75	85
Maximum		99	145	145
Sum		12648	18381	16106

a. Analisis Deskripsi Data Variabel Efektifitas Kepemimpinan

Berdasarkan butir-butir pernyataan dari variabel efektifitas kepemimpinan yang diperoleh skor terendah 49 dan skor tertinggi 99, rata-rata 82,67, simpang baku 12,091, median 85, dan modus 90. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda. Menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan.

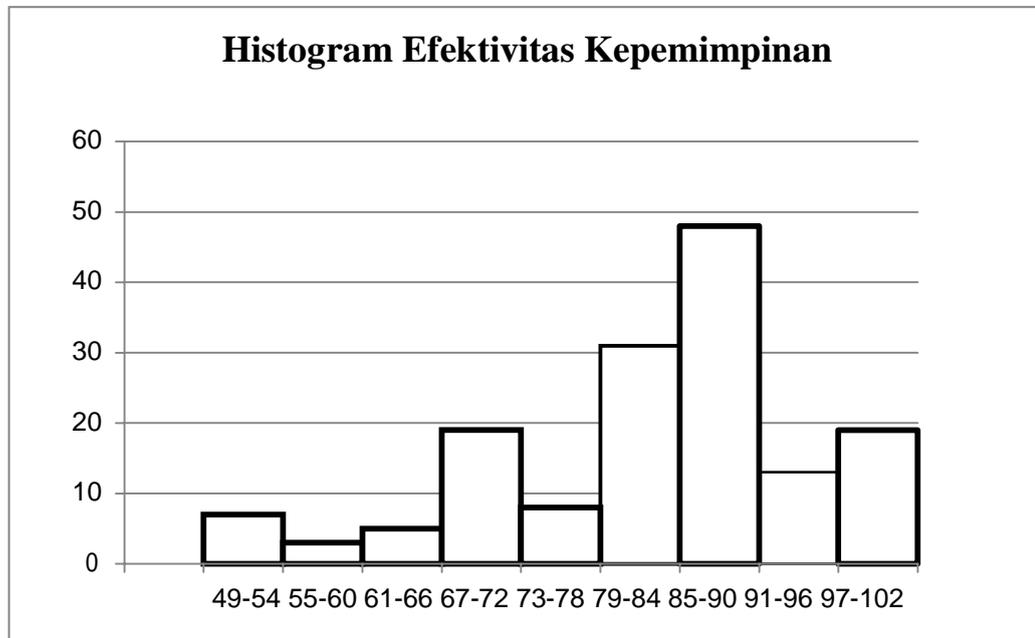
Data diklasifikasikan dengan menggunakan perhitungan maka diperoleh delapan kelas interval. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel efektifitas kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2 : Distribusi Frekuensi Skor Efektifitas Kepemimpinan (X_1)

No	Kelas Interval	f Absolut	f Relatif
1	49-54	7	4.6%
2	55-60	3	2.0%
3	61-66	5	3.3%
4	67-72	19	12.4%
5	73-78	8	5.2%
6	79-84	31	20.3%
7	85-90	48	31.4%
8	91-96	13	8.5%
9	97-102	19	12.4%
JUMLAH		153	100%

Tabel 4.2 di atas menunjukkan sebaran skor variabel efektifitas kepemimpinan sebanyak 34 orang (21.9%) berada di bawah rata-rata kelas, 8 orang (5.2%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 111 orang (72.6%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka efektifitas kepemimpinan umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik pada histogram disajikan seperti pada Gambar 4.1 berikut.

Gambar 4.1 : Diagram Variabel Efektivitas Kepemimpinan (X_1)



Histogram 4.1 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) nilai mean, median dan modus relatif sama. Histogram menunjukkan pada kelas interval 85-90 dengan f_{relatif} 31.4% dengan frekuensi tertinggi. Sedangkan untuk frekuensi terendah terdapat pada interval 55-60 dengan f_{relatif} 2.0%.

b. Analisis Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja Guru

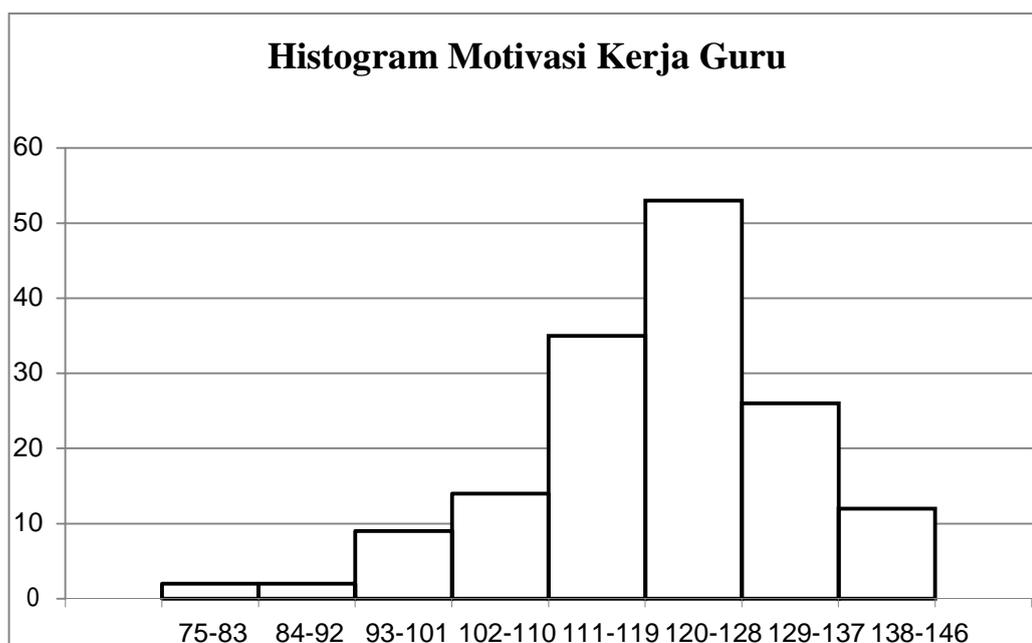
Berdasarkan butir-butir pernyataan dari variabel motivasi kerja guru yang diperoleh skor terendah 75 dan skor tertinggi 145, rata-rata 120,14, simpang baku 12,810, median 121, dan modus 120. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda. Menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan.

Data diklasifikasikan dengan menggunakan perhitungan maka diperoleh delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel motivasi kerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3 : Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja Guru (X_2)

No	Kelas Interval	f_{Absolut}	f_{Relatif}
1	75-83	2	1.3%
2	84-92	2	1.3%
3	93-101	9	5.9%
4	102-110	14	9.2%
5	111-119	35	22.9%
6	120-128	53	34.6%
7	129-137	26	17.0%
8	138-146	12	7.8%
JUMLAH		153	100%

Tabel 4.3 di atas menunjukkan sebaran skor variabel motivasi kerja guru sebanyak 27 orang (17.7%) berada di bawah rata-rata kelas, 35 orang (22.9%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 91 orang (59.4%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka motivasi kerja guru umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik pada histogram disajikan seperti pada Gambar 4.2 berikut:

Gambar 4.2 : Diagram Variabel Motivasi Kerja Guru (X_2)

Histogram 4.2 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variable motivasi kerja guru (X_2) nilai mean, median dan modus relatif sama. Diagram menunjukkan pada kelas interval 120-128 dengan f_{relatif} 34.6% dengan frekuensi tertinggi . Sedangkan untuk frekuensi terendah terdapat pada interval 75-83 dan 84-92 memiliki nilai yang sama dengan f_{relatif} 1.3%

c. Analisis Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan butir-butir pernyataan dari variabel kinerja guru yang diperoleh skor terendah 85 dan skor tertinggi 145, rata-rata 105,27, simpang baku 11,844, median 105, dan modus 110. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus memiliki selisih angka relatif berdekatan. Menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan.

Data diklasifikasikan dengan menggunakan perhitungan maka diperoleh delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini.

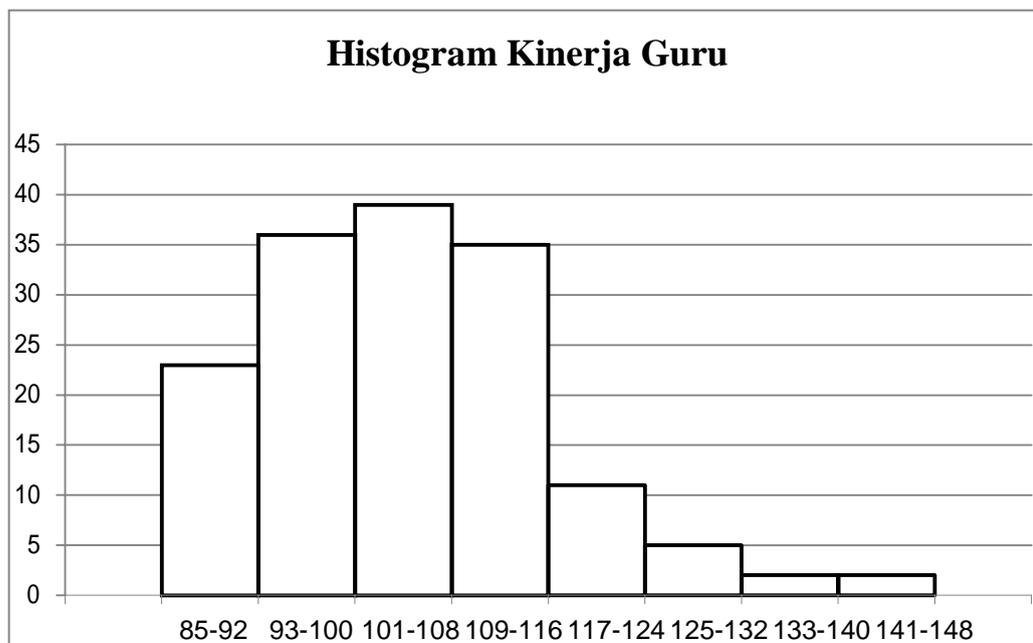
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru (Y)

No	Kelas Interval	f_{Absolut}	f_{Relatif}
1	85-92	23	15.0%
2	93-100	36	23.5%
3	101-108	39	25.5%
4	109-116	35	22.9%
5	117-124	11	7.2%
6	125-132	5	3.3%
7	133-140	2	1.3%
8	141-148	2	1.3%
JUMLAH		153	100%

Tabel 4.4 di atas menunjukkan sebaran skor variabel kinerja guru sebanyak 133 orang (85.8%) berada di bawah rata-rata kelas, 11 orang (7.1%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 9 orang (5.8%) di atas rata-rata.

Berdasarkan data di atas maka kinerja guru umumnya berada di bawah rata-rata. Selanjutnya grafik pada histogram disajikan seperti pada Gambar 4.3 berikut :

Gambar 4.3 : Diagram Variabel Kinerja Guru (Y)



Histogram 4.3 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variable kinerja guru (Y) nilai mean, median dan modus relatif sama. Diagram menunjukkan pada kelas interval 101-108 dengan f_{relatif} 25.5% dengan frekuensi tertinggi . Sedangkan untuk frekuensi terendah terdapat pada interval 133-140 dan 141-148 dengan f_{relatif} 1.3%.

2. Uji Kecenderungan

Uji kecenderungan data dilakukan untuk melengkapi deskripsi data pada penelitian. Uji kecenderungan data dikategorikan kedalam 4 (empat) level yaitu tinggi, sedang, cukup dan rendah.

a. Uji Kecenderungan Variabel Efektivitas Kepemimpinan (X_1)

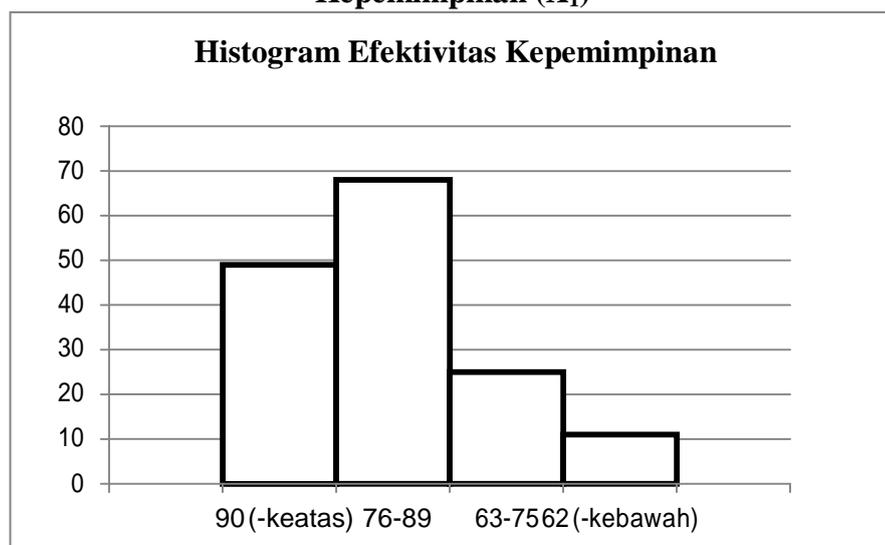
Berikut hasil uji kecenderungan pada variabel efektifitas kepemimpinan (X_1) pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5 : Uji Kecenderungan variabel Efektivitas Kepemimpinan (X_1)

Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %	Katagori
90 (-keatas)	49	32%	Tinggi
76-89	68	44.4%	Cukup
63-75	25	16.3%	Kurang
62 (-kebawah)	11	7.3%	Rendah
Jumlah	153	100%	

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai pada variabel Efektivitas kepemimpinan (X_1) skor dinyatakan tinggi apabila mencapai angka ≥ 90 yang berjumlah 49 orang dengan $f_{relatif}$ sebesar 32%. Sekor dinyatakan cukup ketika berada pada nilai 76-89 berjumlah 68 dengan $f_{relatif}$ 44.4%. Sekor dinyatakan kurang apabila berada pada nilai 63-75 berjumlah 25 dengan $f_{relatif}$ 16.3%. sekor dinyatakan rendah ketika berada pada nilai 62 (-kebawah) berjumlah 11 dengan $f_{relatif}$ 7.1%. Adapun dalam bentuk histogramnya adalah sebagai berikut :

Gambar 4.4 : Diagram Uji Kecenderungan Data Variabel Efektivitas Kepemimpinan (X_1)



b. Uji Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja Guru (X_2)

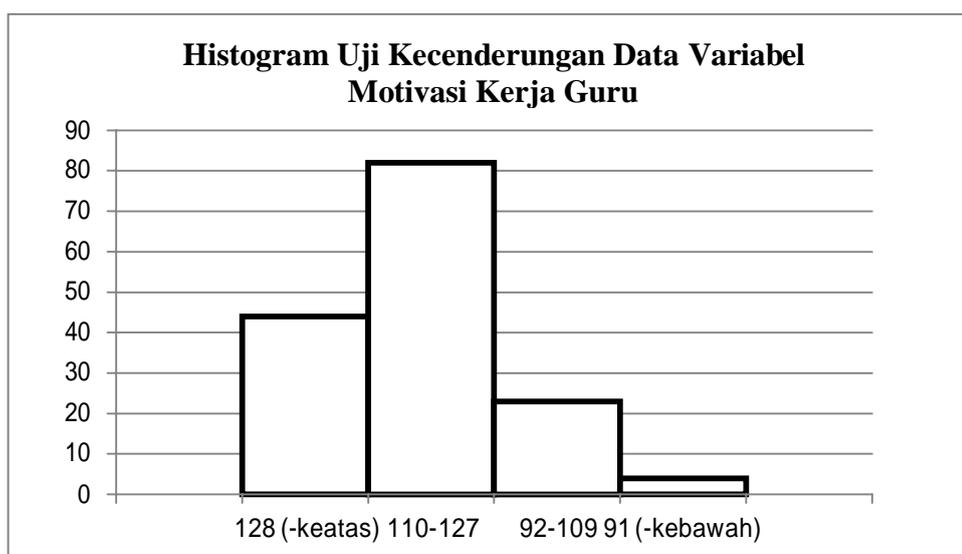
Berikut hasil uji kecenderungan pada variabel Motivasi Kerja Guru (X_2) pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6 : Uji Kecenderungan Motivasi Kerja Guru (X_2)

Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %	Katagori
128 (-keatas)	44	28.8%	Tinggi
110-127	82	53.6%	Cukup
92-109	23	15.0%	Kurang
91 (-kebawah)	4	2.6%	Rendah
Jumlah	153	100%	

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai pada variabel Motivasi Kerja Guru (X_2) skor dinyatakan tinggi apabila mencapai angka ≥ 128 yang berjumlah 44 orang dengan $f_{relatif}$ sebesar 28.8%. Sekor dinyatakan cukup ketika berada pada nilai 110-127 berjumlah 82 dengan $f_{relatif}$ 53.6%. Sekor dinyatakan kurang apabila berada pada nilai 92-109 berjumlah 23 dengan $f_{relatif}$ 15.0%. sekor dinyatakan rendah ketika berda pada nilai 91 (-kebawah) berjumlah 4 dengan $f_{relatif}$ 2.6%. Adapun dalm bentuk histogramnya adalah sebagai berikut :

Gambar 4.5 : Diagram Uji Kecenderungan Data Variabel Motivasi Kerja Guru (X_2)



c. Uji Kecenderungan Variabel Kinerja Guru (Y)

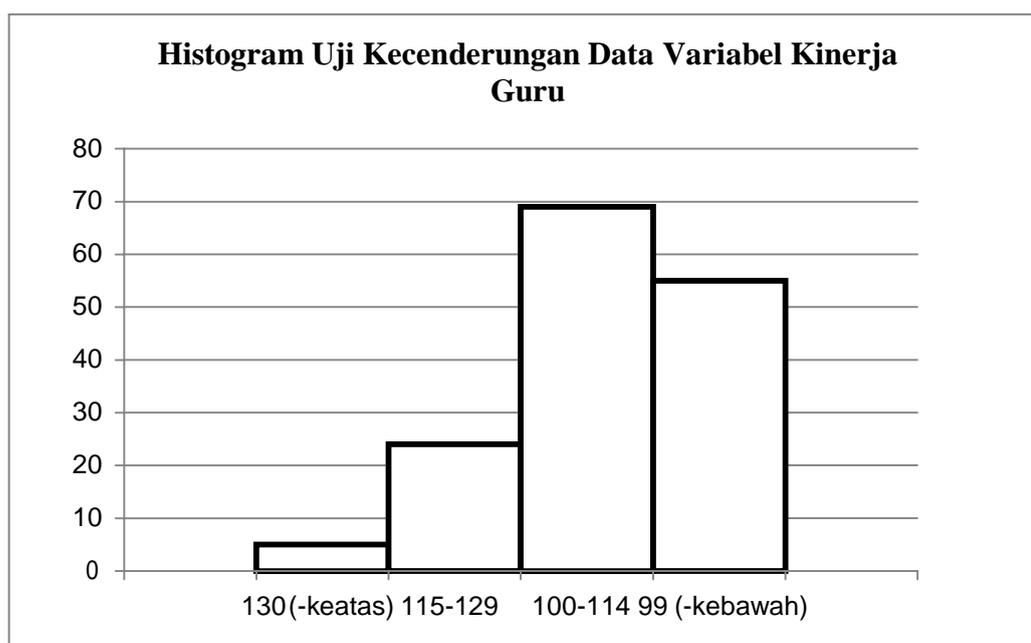
Berikut hasil uji kecenderungan pada variabel Kinerja Guru (Y) pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7 : Uji Kecenderungan Variabel Kinerja Guru (Y)

Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %	Katagori
130 (-keatas)	5	3.3%	Tinggi
115-129	24	15.7%	Cukup
100-114	69	45.1%	Kurang
99 (-kebawah)	55	35.9%	Rendah
Jumlah	153	100%	

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai pada variabel kinerja guru (Y) skor dinyatakan tinggi apabila mencapai angka ≥ 130 yang berjumlah 5 orang dengan f_{relatif} sebesar 3.3%. Sekor dinyatakan cukup ketika berada pada nilai 115-129 berjumlah 24 dengan f_{relatif} 15.7%. Sekor dinyatakan kurang apabila berada pada nilai 100-114 berjumlah 69 dengan f_{relatif} 45.1%. sekor dinyatakan rendah ketika berada pada nilai 99 (-kebawah) berjumlah 55 dengan f_{relatif} 35.9%. Adapun dalam bentuk histogramnya adalah sebagai berikut :

Gambar 4.6 : Diagram Uji Kecenderungan Data Variabel Kinerja Guru (Y)



3. Uji Persyaratan Analisis

Uji ini dilakukan untuk memenuhi beberapa persyaratan, adapun persyaratan yang harus dipenuhi dalam menggunakan statistik parametrik yaitu : (1) Uji normalitas, (2) Uji homogenitas, (3) Uji linearitas, (4) Uji Korelasi, (5) Uji regresi sederhana, (6) Uji regresi ganda.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data penelitian diuji dengan menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan membandingkan taraf sigifikansi uji yang telah ditetapkan.

Tabel 4.8 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Kolmogorov-Smirnov Test				
		Efektivitas_Kepeimpinan_X1	Motivasi_Kerja_Guru_X2	Kinerja_Guru_Y
N		153	153	153
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	82.67	120.14	105.27
	Std. Deviation	12.091	12.810	11.844
Most Extreme Differences	Absolute	.145	.148	.103
	Positive	.096	.085	.103
	Negative	-.145	-.148	-.053
Test Statistic		.145	.148	.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.389 ^c	.209 ^c	.590 ^c

Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwan ata-data variabel hasil pengujian normalitas data diperoleh hasil variabel efektivitas kepemimpinan (X1), diperoleh signifikansi adalah = 0,389. Variabel motivasi kerja guru diperoleh signifikansi sebesar = 0,209 dan variabel kinerja Guru diperoleh signifikansi sebesar = 0,590 dengan Harga signifikansi lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan hasil analisis data diatas dapat diketahui bahwa ketiga variabel yaitu variabel efektivitas kepemimpinan, motivasi kerja guru, dan kinerja guru dengan uji *Kolmogorof Smirnov* bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk melihat apakah data yang di uji terlihat homogen, dengan demikian dapat diketahui data homogen berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan.

Tabel 4.9 : Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel Penelitian

Test of Homogeneity of variances						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Efektivitas_Ke pemimpinan_X 1	Between Groups	3939.024	33	119.364	.777	.796
	Within Groups	18280.976	119	153.622		
	Total	22220.000	152			
Motivasi_Kerja _Guru_X2	Between Groups	5657.159	33	171.429	1.058	.380
	Within Groups	19284.959	119	162.058		
	Total	24942.118	152			

Berdasarkan uji homogenitas diatas diperoleh nilai masing-masing dari setiap variabel independen dengan nilai *sig* adalah variabel efektivitas kepemimpinan = 0,796, variabel Motivasi Kerja guru = 0,380 dengan ketentuan jika nilai $sig \geq (0,05)$, maka homogen. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa data variabel efektivitas kepemimpinan (X_1), motivasi kerja guru (X_2) memiliki nilai varians yang sama dengan variabel kinerja guru (Y).

c. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah keadaan hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent bersifat linear atau tidak. Hubungan yang linear mengindikasikan adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent.

Tabel 4.10 : Rangkuman Uji Linearitas Data Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Hasil Pengujian		
		F ($F_h < F_t$)	Signifikansi	Kesimpulan
1	X_1 dengan Y	1,255 < 3,930	0,184 > 0,05	Linier
2	X_2 dengan Y	0,808 < 3,930	0,726 > 0,05	Linier

Pertama, uji linieritas data efektivitas kepemimpinan (X_1) atas kinerja guru (Y) diperoleh angka $F_h = 1,255 < F_t = 3,90$ pada signifikansi $0,184 > 0,05$. Harga signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan. Kedua, uji linieritas data motivasi kerja guru (X_2) atas kinerja guru (Y) diperoleh angka $F_h = 0,808 < F_t = 3,90$ pada signifikansi $0,726 > 0,05$. Harga signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan.

4. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Korelasi Sederhana

Uji korelasi dilakukan untuk melihat adanya hubungan antara variabel independen (X) Terhadap variabel dependen (Y) sebelum melakukan uji regresi. Hasil lengkap uji korelasi dapat dilihat pada table

1) Uji Korelasi Sederhana Variabel Efektivitas Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Adapun hasil uji coba korelasi sederhana sebagai berikut :

Table 4.11 : Hasil Uji Korelasi Variabel Efektivitas Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Correlations			
		Efektivitas_Kepemimpinan_X1	Kinerja_Guru_Y
Efektivitas_Kepemimpinan_X1	Pearson Correlation	1	.485
	Sig. (2-tailed)		.296
	N	153	153
Kinerja_Guru_Y	Pearson Correlation	.485	1
	Sig. (2-tailed)	.296	
	N	153	153

Berdasarkan tabel diatas diperoleh $r_{(xy)}$ adalah 0.485 Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritis r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N = 153$, diperoleh $r_{tab} = 0,158$. Ternyata $r_{(xy)} > r_{tab}$ yaitu $0,485 > 0,158$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel dengan taraf hubungan sedang.

2) Uji Korelasi Sederhana Variabel Motivasi Kerja Guru (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Adapun hasil uji coba korelasi sebagai berikut :

Tabel 4.12 : Hasil Uji Korelasi Variabel Motivasi Kerja Guru (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Correlations			
		Motivasi_Kerja_Guru_X2	Kinerja_Guru_Y
Motivasi_Kerja_Guru_X2	Pearson Correlation	1	.790
	Sig. (2-tailed)		.866
	N	153	153
Kinerja_Guru_Y	Pearson Correlation	.790	1
	Sig. (2-tailed)	.866	
	N	153	153

Berdasarkan tabel diatas diperoleh $r_{(xy)}$ adalah 0.790 Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N = 153$, diperoleh $r_{tab} = 0,158$. Ternyata $r_{(xy)} > r_{tab}$ yaitu $0,790 > 0,158$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel dengan taraf hubungan tinggi.

b. Uji Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui tingkat kontribusi antara variabel X dengan Variabel Y, berikut uji regresi sederhana.

1) Uji Regresi Sederhana Variabel Efektivitas Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil uji regresi sederhana antara variabel Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada table 4.16 berikut ini.

Tabel 4.13 : Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Efektivitas Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.685 ^a	.507	.691	3.840	.507 ^a
a. Predictors: (Constant), Efektivitas_Kepemimpinan_X1					

Tabel diatas menunjukkan hasil dari analisis regresi sederhana yang menunjukkan besarnya nilai korelasi ganda 0.685 dengan kriteria hubungan tinggi. Besar nilai dari R Square (koefisien determinasi) diperoleh dengan nilai 0.507 yang mengandung arti bahwa kontribusi variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) Dengan Kinerja Guru (Y) menunjukkan persentase sebesar 57.7%. sedangkan untuk nilai persentase lain dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Dapat disimpulkan bahwa variable efektivitas kepemimpinan dapat berkontribusi dengan kinerja guru. Maka semakin baik gaya kepemimpinan yang dilakukan akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja guru di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan. Dengan demikian H_1 menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru.

2) Uji Regresi Sederhana Variabel Motivasi Kerja Guru (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil uji regresi sederhana antara variabel Motivasi Kerja Guru (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini.

Tabel 4.14 : Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Motivasi Kerja Guru (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.714 ^a	.690	.576	4.882	.690
a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja_X2					

Tabel diatas menunjukkan hasil dari analisis regresi sederhana yang menunjukkan besarnya nilai korelasi ganda 0.714 dengan kriteria hubungan tinggi. Besar nilai dari R Square (koefisien determinasi) diperoleh dengan nilai 0.690 yang mengandung arti bahwa kontribusi variabel Motivasi Kerja guru (X_2) Dengan Kinerja Guru (Y) menunjukkan persentase sebesar 69%. sedangkan untuk nilai persentase lain dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja guru dapat berkontribusi dengan kinerja guru. Maka semakin baik motivasi kerja guru yang dilakukan akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja guru di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan. Dengan

demikian H_2 menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

c. Uji Regresi Ganda

Uji regresi ganda dilakukan untuk melihat besaran nilai dari variable efektivitas kepemimpinan (X_1), motivasi kerja guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y). adapun hasil uji regresi ganda sebagai berikut.

Tabel 4.15 : Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Efektivitas Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja Guru (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.828 ^a	.716	.693	2.964	.716
a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja_Guru_X2					

Tabel diatas menunjukkan hasil dari analisis regresi ganda yang menunjukkan besarnya nilai korelasi ganda 0.828 dengan kriteria hubungan sangat tinggi. Besar nilai dari R Square (koefisien determinasi) diperoleh dengan nilai 0.716 yang mengandung arti bahwa kontribusi variabel Efektivitas kepemimpinan (X_1), motivasi kerja guru (X_2), Dengan Kinerja Guru (Y) menunjukkan persentase sebesar 71.6%. Sedangkan untuk nilai persentase lain dapat dipengaruhi oleh varibel lain. Dapat disimpulkan bahwa Variabel efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja dapat berkontribusi dengan kinerja guru. Maka semakin baik sumbangan dari setiap variabel yang dilakukan akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja guru di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan. Dengan demikian H_3 menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara setiap variabel bebas terhadap kinerja guru.

Pada uji berikutnya dijelaskan pula uji persamaan regresi berganda untuk memperkirakan tingkatan intelegensi (kemampuan) pada variabel terikat (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (X). Adapun model persamaan regresi berganda pada variable efektivitas kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y) sebagai berikut.

Tabel 4.16 Persamaan Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Koefesien regresi (B)	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.045	3.963		8.614	.019
	Efektivitas_Kepemimpinan_X1	.304	.085	.306	2.223	.003
	Motivasi_Kerja_X2	.280	.080	.291	3.351	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru_Y

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh nilai konstanta (α) sebesar = 8.045, nilai besaran dari Koefesien regresi (β) pada variabel Efektivitas kepemimpinan (X_1) = 0.304, nilai besaran dari Koefesien regresi (β) pada variabel motivasi kerja guru (X_2) = 0.280.

Dengan rumus regresi ganda adalah

$$\hat{Y} = 8.045 + 0.304X_1 + 0.280X_2$$

Persamaan regresi $\hat{Y} = 8.045 + 0.304 X_1$ menunjukkan besaran nilai pada variabel kinerja Guru (Y) sebesar 0.304 atas kontribusi dari variabel efektivitas kepemimpinan (X_1). Dengan kata lain apabila ada peningkatan nilai pada variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) maka akan mengikuti nilai 0.304 yang diperoleh pada variabel kinerja Guru (Y).

Diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 8.045 + 0.280 X_2$ menunjukkan besaran nilai pada variabel kinerja Guru (Y) sebesar 0.280 atas kontribusi dari variabel motivasi kerja guru (X_2). Dengan kata lain apabila ada peningkatan nilai pada variabel motivasi kerja guru (X_2) maka akan mengikuti nilai 0.280 yang diperoleh pada variabel kinerja Guru (Y).

d. Uji Keberartian Korelasi (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi antara kedua variabel, sehingga dapat dilihat seberapa besar kontribusi masing-masing dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). adapun hasil analisis selengkapnya dapat dilihat pada table 4.21 berikut ini;

Tabel 4.17 Uji Keberartian Korelasi

Variabel		T	Sig.
Nilai (Constant)	Efektivitas_Kepemimpina n_X1	6.903	.402
	Motivasi_Kerja_Guru_X2	8.749	.392

Hasil perhitungan uji t pada variable efektivitas kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar 6.903 dengan ketentuan t_{tabel} sebesar 1.654 dengan nilai signifikansi sebesar $0.402 > 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable efektivitas kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja guru (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan.

Perhitungan uji t pada variabel motivasi kerja guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar 8.749 dengan ketentuan t_{tabel} sebesar 1.654 dengan nilai signifikansi sebesar $0.392 > 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan.

e. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui besaran nilai kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Uji F dilakukan untuk memprediksi tindakan kedepannya, adapun hasil dari perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.18 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	350.779	3	116.926	18.831	.479 ^b
	Residual	20971.234	149	140.747		
	Total	21322.013	152			

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 18.831 dengan ketentuan F_{tabel} sebesar 3.90. terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga diperoleh kesimpulan jika semakin baik gaya kepemimpinan dan motivasi kerja akan berdampak baik pula pada kinerja guru di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kontribusi Efektivitas Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan deskripsi hasil perhitungan statistik menggunakan program spss versi 25. Menunjukkan bahwa skor dari mean, median dan modus cenderung berdistribusi normal. Hasil uji kecenderungan menunjukkan skor cukup-tinggi dengan presentasi sebesar 76.4%. hasil tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan dengan memberikan motivasi terhadap guru di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan berdampak pada kinerja guru. Seperti yang dijelaskan oleh Menurut Yulk (2012:8), kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang agar memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk tujuan bersama.

Hasil perhitungan korelasi sederhana yang dilakukan pada variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) dengan kinerja guru (Y) sebesar $r_{(xy)} > r_{tab}$ yaitu $0,485 > 0,158$ pada taraf hubungan sedang. Hasil uji tersebut menunjukkan adanya hubungan antara variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) dengan kinerja guru (Y) yang terjadi di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan.

Perhitungan selanjutnya dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana yang menunjukkan nilai dari R Square (koefisien determinasi) diperoleh dengan nilai 0.507 yang mengandung arti bahwa kontribusi variable efektivitas kepemimpinan (X_1) dengan kinerja guru (Y) menunjukkan persentase sebesar 57.7%. kesimpulannya adalah bahwa semakin baik gaya kepemimpinan kepala madrasah MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan akan berkontribusi terhadap kinerja guru tersebut. menurut Sagala (2013:124), Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan melalui suatu proses untuk mempengaruhi orang lain, baik dalam organisasi, maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Proses mempengaruhi tersebut sering melibatkan berbagai kekuasaan seperti ancaman, penghargaan, otoritas, maupun bujukan dan motivasi.

2. **Kontribusi Motivasi Kerja Guru (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Deskripsi data yang diperoleh dari perhitungan statistik melalui spss versi 25 menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda. Hasil uji kecenderungan dari variabel motivasi kerja guru (X_2) menunjukkan kategori cukup-tinggi dengan presentasi sebesar 82.4%. Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah menyebabkan guru tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki. Hasibuan (2017:65), menyatakan bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Perhitungan korelasi sederhana yang dilakukan pada variabel Motivasi Kerja Guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) sebesar $r_{(xy)} > r_{tab}$ yaitu $0,790 > 0,158$ pada taraf hubungan tinggi. Hasil uji tersebut menunjukkan adanya hubungan

signifikan dengan taraf tinggi antara variabel Motivasi Kerja Guru (X2) dengan kinerja guru (Y) yang terjadi di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan.

Perhitungan uji t pada variabel Motivasi Kerja Guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar 8.749 dengan ketentuan t_{tabel} sebesar 1.654 dengan nilai signifikansi sebesar $0.392 > 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja Guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan.

Perhitungan uji t pada variabel Motivasi Kerja Guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar 5.708 dengan ketentuan t_{tabel} sebesar 1.654 dengan nilai signifikansi sebesar $0.411 > 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja Guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan.

Perhitungan selanjutnya dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana yang menunjukkan nilai dari R Square (koefisien determinasi) diperoleh dengan nilai 0.690 yang mengandung arti bahwa kontribusi variabel motivasi kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y) menunjukkan persentase sebesar 69%. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berkontribusi dengan kinerja guru. Maka semakin baik motivasi kerja yang dilakukan akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja guru di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan.

Hasibuan (2017:65), menyatakan bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Mathis dan Jackson (2006:114-115), menyatakan Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan untuk mencapai tujuan.

3. Kontribusi Efektivitas kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja Guru (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Kontribusi yang diberikan variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja Guru (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y) di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0.716 yang berarti bahwa variabel bebas menunjukkan persentase sebesar 71.6% berdasarkan hasil uji regresi berganda. Dengan demikian diketahui bahwa presentasi tersebut merupakan hasil kontribusi dari variabel (X_1), (X_2), terhadap (Y). jika semakin baik gaya kepemimpinan kepala madrasah serta motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah maka akan dapat meningkatkan kinerja guru di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan.

Berikutnya dilakukan pula uji persamaan regresi berganda yang dimaksudkan untuk mengetahui tingkat intelegensi pada variabel (Y) yang dipengaruhi oleh variabel (X). dari hasil perhitungan diperoleh nilai konstanta (α) efektivitas kepemimpinan (X_1) = 0.304, nilai besaran dari Koefisien regresi (β) pada variabel Motivasi Kerja Guru (X_2) = 0.280, nilai besaran dari Koefisien regresi (β) pada kinerja Guru (Y) = 0.691. dengan ketentuan rumus regresi berganda $\hat{Y} = 8.045 + 0.304X_1 + 0.280X_2$. dengan demikian diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 8.045 + 0.304X_1$ sehingga diperoleh besaran nilai dari variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) adalah 0.304. persamaan regresi $\hat{Y} = 8.045 + 0.280X_2$ sehingga diperoleh besaran nilai dari variabel Motivasi Kerja Guru (X_2) adalah 0.280. Dengan kata lain apabila ada peningkatan nilai pada setiap variabel yang diperoleh maka akan berbeda pula tingkat kontribusi yang didapat variabel Kinerja Guru (Y) dari setiap variabel.

Perolehan hasil Uji t menunjukkan besaran nilai pada setiap variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ $6.903 > 1.654$ dengan nilai signifikan sebesar $0.402 > 0.05$. besaran nilai pada variabel Motivasi Kerja Guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) $t_{hitung} > t_{tabel}$ $8.749 > 1.654$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.392 > 0.05$. dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil perolehan uji t yang telah dilakukan tersebut bahwa

variabel efektivitas kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja Guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan. Diperkuat pula dengan hasil uji F yang dilakukan dari ketiga variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 18.831 > 3.90$ yang menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan dari kedua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Hasil penelitian Lumban Gaol (2010). Hasil analisis menunjukkan pengaruh langsung persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja adalah sebesar 73,96%, terhadap pengendalian stres sebesar 58,83%, motivasi kerja terhadap komitmen guru 17,81%, dan pengendalian stres terhadap komitmen guru sebesar 24,09%. Selanjutnya, Kepler Silaban (2019). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa (1) terdapat hubungan positif yang berarti antara motivasi kerja dan iklim organisasi Kemudian terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru dengan $r_{y.1} = 0.78$; iklim organisasi mempunyai hubungan dengan kinerja guru dengan $r_{y.2} = 0,5$; dan terdapat hubungan antara motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja, dimana $R_{y.12} = 0,90$ pada taraf $\alpha = 5\%$. Persamaan garis regresi ganda antara kinerja guru dengan motivasi kerja dan iklim organisasi yaitu : $Y = 29,98 + 0,49 X_1 + 0,2 X_2$.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian telah dilaksanakan dengan prosedur ilmiah. Mendapat bimbingan dari para ahli yang berkompeten. Hanya saja, dalam pelaksanaannya, peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak luput dari yang namanya keterbatasan. Berikut beberapa keterbatasan penelitian ;

1. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini sebagai variabel independen hanya tiga variabel, tentunya masih banyak variabel lain yang dapat dikaji yang berkaitan dengan kinerja guru. Sehingga dengan mengkaji beberapa variabel yang belum dikaji dalam penelitian ini dapat lebih memantapkan pemahaman kedepannya.

2. Penelitian ini hanya di lakukan di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan, tentunya tidak dapat menjamin bagaimana kinerja guru di madrasah yang lain. Karna setiap madrasah tentunya memiliki budaya akademik yang berdeda serta gaya kepemimpinan yang berdeda juga. Oleh karna itu, perlu kiranya dilakukan penelitian yang lebih mendalam dan bersifat kualitatif. Sehingga benar-benar dapat menggambarkan seperti apa sebenarnya kinerja guru di madrasah.
3. Pengalaman peneliti yang masih sedikit tentunya juga tidak luput dari berbagai kesalahan dalam penelitian, baik dari segi pengumpulan data, menganalisis data, mendeskripsikan data, membahas, dan menarik kesimpulan pada penelitian ini

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut ini:

1. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan. Dengan perolehan nilai dari hasil uji kecenderungan 76.4% pada kategori cukup-tinggi, hasil perhitungan korelasi sederhana didapat $0,485 > 0,158$ pada taraf hubungan sedang antara variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) dengan kinerja guru (Y) di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan. Perhitungan selanjutnya menggunakan analisis regresi sederhana diperoleh nilai R Square sebesar $0.507 = 57.7\%$. hasil perhitungan Uji t diperoleh nilai sebesar $t_{hitung} 6.903 > 1.654$ dengan nilai signifikansi $0.402 > 0.05$. hipotesis dapat disimpulkan terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan.
2. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan. Dengan perolehan nilai dari hasil uji kecenderungan 82.4% pada kategori cukup-tinggi, hasil perhitungan korelasi sederhana didapat $0,790 > 0,158$ pada taraf hubungan tinggi antara variabel motivasi kerja guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan. Perhitungan selanjutnya menggunakan analisis regresi sederhana diperoleh nilai R Square sebesar $0.690 = 69\%$. hasil perhitungan Uji t diperoleh nilai sebesar $t_{hitung} 8.749 > 1.654$ dengan nilai signifikansi $0.392 > 0.05$. hipotesis dapat disimpulkan terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan.
3. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) secara bersama-sama

Terhadap kinerja Guru (Y) di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar $0.716 = 71.6\%$ sebagai persentasenya dari hasil uji regresi berganda. Hasil uji persamaan regresi berganda diperoleh pula nilai dari masing-masing variabel, besaran dari Koefisien iregresi (β) efektivitas kepemimpinan (X_1) = 0.304, motivasi kerja guru (X_2) = 0.280, sehingga diperoleh hipotesis adalah terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) Terhadap kinerja Guru (Y) di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan. Sehingga dapat diartikan bila semakin baik kepemimpinan yang di contohkan oleh kepala madrasah serta motivasi yang di berikan kepada guru-guru di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan maka akan semakin baik pula kinerja guru (Y).

B. Implikasi

Hasil penelitian memberikan penjelasan bahwa terdapat kontribusi signifikan dan positif yang terjadi di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan dari variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) Terhadap kinerja Guru (Y) pada besaran nilai 71.6%. menunjukkan telah terjadi kepemimpinan yang di contohkan oleh kepala madrasah serta motivasi yang di berikan kepada guru-guru dilakukan dengan cukup baik. Namun penelitian ini masih perlu mendapat kritik dan saran terutama menyangkut faktor-faktor yang peneliti anggap sebagai penentu yang dapat mempengaruhi dan memberikan kontribusi terhadap kinerja guru di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan variabel efektivitas kepemimpinan memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap penentu kinerja guru. Hal ini dapat dikatakan bahwa pelaksanaan rekrutmen setiap MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan yang telah dilakukan berdampak pada kinerja pada setiap guru. Pola Kepemimpinan yang baik diterapkan oleh kepala madrasah memberikan dampak yang baik terhadap guru-guru dalam menjalankan aktivitasnya, sehingga menjadikan kinerja guru yang efektif serta memberikan dampak yang positif.

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja Guru di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan. Ini menunjukkan adanya pengaruh terhadap sistem motivasi kerja guru yang diberikan, sehingga dapat menunjang kinerja guru. Setiap guru di madrasah memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja masing-masing, tergantung bagaimana kepala madrasah memberikan motivasi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru.

Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan pada efektivitas kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) Terhadap kinerja Guru (Y) di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan. Dengan demikian sebagai kepala madrasah yang merupakan pemimpin tertinggi diharapkan mampu secara efektif mengendalikan roda kepemimpinannya serta diharapkan mampu memberikan motivasi kepada guru di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan, kepala madrasah memiliki peranan penting dan menjadikan sebagai salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas, maka sebagai tindak lanjut penelitian disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Kepada kepala madrasah MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan diharapkan agar mampu secara efektif menjalankan roda kepemimpinannya serta diharapkan mampu memberikan motivasi sehingga berdampak pada kinerja guru di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan.
2. Kepada guru diharapkan untuk terus berupaya meningkatkan kinerjanya dengan upaya yang maksimal dan pantang menyerah demiki untuk meningkatkan kreatifitas dan keilmuan anak bangsa.
3. Kepada peneliti yang lain dapat diharapkan dapat meneliti hal ini di madrasah-madrasah lainnya dengan variabel yang sama sehingga di dapat memberikan wawasan bagi kita semua.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. (2018). *Motivasi dan Kinerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (1990). *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Jakarta: Grafindo Persada.
- BSNP. (2007b). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah / Madrasah*. Jakarta : BSNP.
- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Daryanto. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Depdikbud. (1989). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Donnelly James H., Jr, James L. Gibson, John M. Ivancevich. (1995). *Fundamental Management Selected Reading*. USA : Bussiness Publications.
- Elpisah dan Hartini, (2019). Principal Leadership Style and its Effect on Teachers Performance. *JAM: Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 17, 3*.
- Hasibuan, Malayu SP. (2017). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herabudin. (2016). *Administrasi & Supervisi Pendidikan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard. (1982). *Management of Organizational Behavior. Utilizing Human Recource*. New Jersey : Prentice – Hall.
- Husaini, Usman. (2008). *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Kartini Kartono. (2001). *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Pemimpin Abnormal itu?* Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Komariah, Aan dan Triatna, Cepi. (2016). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Bandung : Bumi Aksara.
- Koontz, O'Donnell dan Weinhrich. (1986). *Intisari Manajemen*. Jakarta : Bina Aksara.
- Kriyantono, Rachmat. (2001). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Kencana.
- Kustono, Djoko. (2007). *Urgensi Sertifikasi Guru. Makalah Seminar Nasional Dalam Rangka Dies UNY ke-43 tanggal 5 Mei 2007 di Yogyakarta*. Dalam Setiawan, Ngadirin.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Manullang, Belferik. (2006). *Kepemimpinan Pedagogis. Membangun Karakter Sumber Daya Manusia*. Medan : Program Pascasarjana.
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Mulyasa, E. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (1984). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Mulyasa, E. (2014). *Standar Kompetensi Guru dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru
- Pidarta, Made. (2015). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Purba, Sukarman. (2019). *Kinerja Pimpinan Jurusan di Perguruan Tinggi*. Yogyakarta : Laksbang.
- Rahman, dkk, (2020), The The Influence of Principal's Leadership, Teacher Performance And Internal Quality Assurance System in Improving The Quality of Education in Vocational High School. *Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 7, (2)*.
- Rahayu dkk, (2019), Effect of Principal's Transformational Leadership Style on Teacher Performance, *International Journal for Education and Vocation Studies. Vol.,(5)*.
- Ratno, dkk, (2020), The Relationship between Principal's Leadership and Work Climate with Teacher Performance, *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, Vol 7,(2)*.
- Riduwan. (2006). *Kontribusi Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen ,Studi pada Universitas Jendral Achmad Yani Kota Cimahi. Tesis pada PPS UPI*. Bandung : tidak diterbitkan.
- Risna, dkk. (2020). The Effect of Certified Teachers and Principal Leadership toward Teachers' Performance, *International Journal of Education Review, Vol. 2 .1*.

- Yamin, dkk. (2020). The Influence of Madrasah Principal Leadership, Organizational Communication, and Teacher Commitment to Madrasah Effectiveness in MAN Jambi Province. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*. Vol. 23.2.
- Rivai, Veithzal. (2016). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sagala, H. Syaiful. (2013). *Supervisi Pembelajaran*. Bandung : Alfabeta.
- Siahaan, Amiruddin, dkk, (2012), *Administrasi Satuan Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing.
- Simamora. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Adi Citra Karya Nusa.
- Soren V, Joes M. Niels J. 2003. *Quality of Life Theory III. Maslow Revised*. (www.thesaintificworld.com)
- Stoner Edward Freeman, James F. (2001). *Management*. Fifth Edition, New Jersey : Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Sulistiyorini, 2001. *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*. Ilmu Pendidikan: 28 (1) 62-70.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Wuviani, Via. (2005). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru*. Tesis pada FPS UPI, Bandung : tidak diterbitkan.

Yulk, Gary. (2007). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Indeks : Jakarta.

LAMPIRAN 1**INSTRUMEN PENELITIAN**

Petunjuk pengisian kuesioner :

1. Bapak/Ibu yang terhormat, bacalah dengan teliti dari setiap pernyataan yang di muat.
2. Tujuan instrumen penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran tentang variabel yang akan di ukur, yaitu : Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1); Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y).
3. Jawablah dengan jujur dari setiap item yang dimuat.
4. Kuesioner ini hanya untuk keperluan ilmiah.
5. Pilihlah salah satu alternatif jawaban dengan mencontreng :
 - a. Sangat Sering (SS)
 - b. Sering (SR)
 - c. Kadang-kadang (KD)
 - d. Jarang (JR)
 - e. Tidak Pernah (TP)

Contoh :

NO.	PERNYATAAN / PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	SR	KD	JR	TP
1.	Kepala Madrasah membuat rencana kerja untuk pedoman kerja guru.					

6. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

INSTRUMEN PENELITIAN
EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
(X₁)

NO.	PERNYATAAN / PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	SR	KD	JR	TP
1.	Kepala Madrasah membuat rencana kerja untuk pedoman kerja guru.					
2.	Kepala Madrasah menetapkan jadual tugas guru.					
3.	Kepala Madrasah memberikan bimbingan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.					
4.	Kepala Madrasah secara aktif melibatkan setiap guru dalam berbagai kegiatan Madrasah.					
5.	Kepala Madrasah melaksanakan koordinasi tentang tindak lanjut evaluasi hasil belajar.					
6.	Kepala Madrasah memberikan pelayanan yang baik kepada guru-gurunya.					
7.	Kepala Madrasah Mendukung dan membantu kegiatan guru.					
8.	Kepala Madrasah membimbing pembuatan silabus dan RPP					
9.	Kepala Madrasah memberikan arahan dan bimbingan sesuai tugas dan fungsi guru.					
10.	Kepala Madrasah memberi keseragaman format silabus dan RPP.					
11.	Ketika terjadi perubahan-perubahan, kepala Madrasah memberitahukan terlebih dahulu tentang perubahan itu dan menjelaskan bagaimana pengaruhnya terhadap guru.					
12.	Kepala Madrasah memberikan respon ketika terjadi suatu perubahan di Madrasah					
13.	Kepala Madrasah memberikan penataran untuk guru-guru bidang studi tertentu.					
14.	Kepala Madrasah minimal satu kali dalam sebulan mengadakan kunjungan kelas untuk melihat guru yang sedang mengajar.					
15.	Kepala Madrasah memberikan alternatif perbaikan hasil kerja guru.					
16.	Kepala Madrasah menghormati ide-ide yang muncul dari para guru dan pegawainya.					
17.	Kepala Madrasah memberikan peluang kepada guru untuk menyelesaikan					

	permasalahan yang dialami.					
18.	Kepala Madrasah memberikan kebebasan untuk mencapai target guna meningkatkan kinerja guru.					
19.	Kepala Madrasah memberikan teguran tertulis pada guru yang mengalami kegagalan dalam KBM.					
20.	Kepala Madrasah memberikan teguran kepada guru yang terlambat masuk ke Madrasah.					
21.	Kepala Madrasah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi.					
22.	Kepala Madrasah memberikan hadiah bagi guru yang memberikan inovasi baru					
23.	Kepala Madrasah ramah dan dekat dengan guru.					
24.	Kepala Madrasah memelihara suasana kekeluargaan dalam kelompok atau organisasi.					
25.	Kepala Madrasah memperlakukan guru secara adil dan tidak pilih kasih.					
26.	Kepala Madrasah memperhatikan kesejahteraan guru-gurunya.					
27.	Kepala Madrasah menyediakan alat peraga untuk guru bidang studi.					

LAMPIRAN 2

INSTRUMEN PENELITIAN
MOTIVASI KERJA
(X₂)

NO.	PERNYATAAN / PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	SR	KD	JR	TP
1.	Saya berusaha mengajar lebih baik dari teman guru yang lain.					
2.	Saya bekerja keras supaya tugas yang saya kerjakan lebih berkualitas.					
3.	Saya mendahulukan tanggung jawab pekerjaan daripada tugas lain.					
4.	Saya mendahulukan persiapan tugas mengajar dari pada persiapan yang lain.					
5.	Saya berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan masalah dalam proses belajar mengajar.					
6.	Apabila saya mendapat kesulitan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, maka saya akan meminta bantuan dari teman-teman.					
7.	Saya lebih senang bekerja secara mandiri.					
8.	Saya berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya tepat waktu.					
9.	Apabila tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, saya menganggap itu adalah beban berat saya.					
10.	Saya berusaha mencapai hasil pekerjaan dengan sesuai dengan target yang telah dibuat.					
11.	Saya tidak cepat merasa puas atas prestasi kelulusan siswa dan ingin lebih tinggi lagi.					
12.	Saya tidak cepat puas terhadap prestasi yang telah dicapai, tetapi berusaha mencapai prestasi yang lebih baik lagi.					
13.	Saya sadar bahwa pencapaian siswa masih perlu ditingkatkan.					
14.	Saya sadar bahwa ilmu pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki masih harus terus ditingkatkan.					
15.	Saya mengikuti penataran tentang cara menerapkan berbagai model pembelajaran					

	yang relevan.					
16.	Saya aktif dalam mengikuti perlombaan guru berprestasi.					
17.	Saya berusaha mengerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu dalam hal pencapaian tujuan yang terbaik.					
18.	Saya mudah bosan saat melaksanakan tugas tugas rutin.					
19.	Saya mengajar dengan penuh semangat.					
20.	Saya memberikan bukti nyata untuk mempertahankan pendapat saya					
21.	Untuk mencapai prestasi yang baik, saya berusaha untuk meningkatkan disiplin mengajar.					
22.	Saya mendorong siswa untuk juga berprestasi.					
23.	Saya tidak membuang waktu dengan membicarakan hal yang tidak baik di Madrasah.					
24.	Jika ada waktu luang, saya tidak menggunakannya untuk bercanda gurau yang dapat menyinggung sesama guru.					
25.	Saya berusaha memberikan contoh yang baik buat rekan kerja maupun anak didik.					
26.	Saya memberikan contoh dalam menjaga kesehatan yang baik, seperti tidak pernah merokok saat mengajar.					

LAMPIRAN 3

INSTRUMEN PENELITIAN

KINERJA GURU

(Y)

NO.	PERNYATAAN / PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	SR	KD	JR	TP
1.	Sebagai guru yang profesional, saya membuat persiapan sebelum mengajar.					
2.	Saya menguasai substansi atau menguasai mata pelajaran.					
3.	Saya menguasai bagaimana menyusun rencana pembelajaran, penggunaan media dalam setiap proses pembelajaran.					
4.	Saya berusaha menguasai cara mengolah sumber - sumber belajar dari lingkungan hidup sehingga dapat dipergunakan untuk mendukung proses pembelajaran.					
5.	Saya menetapkan indikator sasaran akhir dari PBM.					
6.	Saya berusaha menguasai metode dalam PBM.					
7.	Saya menerapkan metode mengajar dan mengajar sesuai dengan kondisi siswa.					
8.	Saya menggunakan metode diskusi, jika siswa dirasa belum memahami.					
9.	Saya aktif menggunakan berbagai media pembelajaran.					
10.	Saya menggunakan metode belajar dan mengajar bervariasi.					
11.	Saya memeriksa dan menilai tugas siswa dengan baik dan hasilnya disampaikan kepada siswa.					
12.	Saya melakukan evaluasi belajar berdasarkan indikator dalam PBM.					
13.	Ukuran tingkat ketercapaian tujuan PBM dibahas setiap semester.					
14.	Saya membuat pra tes untuk mengetahui kemampuan siswa saya sebelum pelajaran dimulai.					
15.	Saya selalu menggunakan indikator-indikator					

	dalam evaluasi hasil belajar siswa.					
16.	Hasil ujian dan evaluasi siswa menjadi bahan referensi perbaikan dalam mengajar.					
17.	Atas hasil ujian siswa, saya sadar masih perlu ditingkatkan lagi hasilnya.					
18.	Saya melaksanakan bimbingan khusus dan penyuluhan bagi siswa yang masih rendah hasil prestasinya.					
19.	Pengukuran tingkat ketercapaian tujuan PBM dibahas dalam rapat guru.					
20.	Saya disiplin dalam pelaporan hasil ujian.					
21.	Saya mulai dan mengakhiri KBM tepat waktu dan sesuai dengan jadwal yang ditentukan.					
22.	Saya mendidik siswa/i agar berdisiplin dalam berpakaian dan kehadiran.					
23.	Saya selalu ke kantor tepat waktu.					
24.	Saya berdiskusi dengan kepala Madrasah tentang prestasi siswa sebagai target perbaikan proses KBM di masa mendatang.					
25.	Saya berkomitmen melaksanakan perbaikan kinerja setelah mendapatkan hasil kinerja dari kepala Madrasah.					
26.	Saya membuat laporan penilaian secara tertulis setiap ujian semester kepada kepala Madrasah					
27.	Saya membuat laporan penilaian atas hasil belajar siswa/i secara triwulanan kepada kepala Madrasah.					

LAMPIRAN 4**Sebaran Data Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)**

Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15	Item_16
3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	5	5	5
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4
3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4
3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5
3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	1
5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	1
5	5	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1
4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	1
2	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
5	3	5	5	3	5	4	5	5	2	4	4	5	5	4	5
5	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
5	3	4	3	4	4	5	5	5	2	5	2	2	2	2	1
2	3	3	3	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	5
2	5	4	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
2	2	2	2	2	2	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1
5	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4

Item_17	Item_18	Item_19	Item_20	Item_21	Item_22	Item_23	Item_24	Item_25	Item_26	Item_27	Item_28	Item_29	Item_30
5	3	4	1	4	3	4	4	2	4	4	5	4	4
5	3	4	1	4	4	4	4	1	5	4	4	5	4
4	3	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
5	3	5	1	5	5	4	4	1	4	5	5	5	5
4	2	4	1	3	5	4	4	1	4	4	4	4	4
1	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
1	4	5	1	5	5	4	4	1	4	4	4	4	1
1	2	4	1	4	4	3	4	1	4	4	4	4	1
1	3	3	1	3	2	3	3	1	4	4	5	5	2
1	5	4	1	3	2	3	4	1	5	4	5	4	2
1	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
1	2	4	1	2	2	4	4	1	4	4	4	4	4
1	2	4	1	2	2	4	4	1	4	4	4	4	4
1	2	4	1	2	2	2	4	1	4	4	4	4	4
1	5	5	1	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5
4	2	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
5	3	5	1	5	5	4	4	1	4	5	5	5	1
4	2	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1
5	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1
5	4	5	1	4	5	5	5	1	5	4	5	5	1
4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1
1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	4
5	5	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4
5	3	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
5	3	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
4	3	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
5	3	5	2	5	5	4	4	2	4	5	5	5	5
5	4	5	2	4	5	5	5	1	5	4	5	5	4
1	1	1	1	1	3	4	4	1	4	4	3	4	3
4	3	4	1	4	5	4	4	1	4	4	5	4	5

LAMPIRAN 5

Sebaran Data Uji Validitas Variabel Efektivitas Kepemimpinan (X_1)

Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15	Item_16
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4
5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4

Item_17	Item_18	Item_19	Item_20	Item_21	Item_22	Item_23	Item_24	Item_25	Item_26	Item_27	Item_28	Item_29	Item_30
5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
4	2	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3
4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5

LAMPIRAN 6**Sebaran Data Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)**

Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15	Item_16	
2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	1	5	5	
2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	
3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	1	2	4
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	1	4	5	
5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	1	5	5	
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	
3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	
1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	4	4	
1	5	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	1	3	3	
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
1	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	
4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	
1	4	5	5	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	4	5	
5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	5	5	
4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	
2	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	
2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	1	5	5	
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	
1	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	1	5	5	
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	
5	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	2	4	3	4	4	

Item_17	Item_18	Item_19	Item_20	Item_21	Item_22	Item_23	Item_24	Item_25	Item_26	Item_27	Item_28	Item_29	Item_30
3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	2	1
3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	2	2	1
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	1
3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	2	2	1
3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	2	1
3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1
3	3	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	2	1
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1
3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	2	1
3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	2	1
3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	1
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1
3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	2	1
3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	1
3	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	2	1
5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1
3	3	5	3	5	5	4	4	5	4	5	2	1	1
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1
3	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	2	1
3	3	5	4	4	5	4	3	2	4	4	3	2	1
3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	1
3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	2	1
3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	1
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1
3	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	2	1
3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	1
3	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	2	1
3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	2	1
3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	1	1

LAMPIRAN 7

Nilai Angket Variabel Efektivitas Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja Guru (X_2) dan Kinerja Guru (Y)

No	Efektivitas Kepemimpinan (X_1)	Motivasi Kerja Guru (X_2)	Kinerja Guru (Y)
1	90	133	103
2	87	131	102
3	82	121	109
4	98	141	100
5	83	119	110
6	96	139	107
7	90	128	106
8	81	118	90
9	87	125	98
10	89	130	99
11	78	115	85
12	86	122	105
13	85	120	108
14	85	120	110
15	97	137	115
16	84	122	108
17	98	138	94
18	87	121	92
19	95	132	120
20	86	123	105
21	80	114	109
22	84	118	99
23	84	117	93
24	72	103	90
25	63	99	102
26	68	99	103
27	67	100	112
28	52	87	114
29	72	104	115
30	49	75	110
31	90	120	107
32	87	120	102
33	82	137	99
34	98	122	94
35	83	114	112
36	96	118	115
37	90	117	108
38	81	103	110
39	97	133	125
40	84	131	90
41	98	121	94

42	87	141	98
43	98	100	95
44	83	128	99
45	96	118	110
46	83	125	107
47	96	103	106
48	98	117	90
49	88	102	98
50	87	123	99
51	90	145	85
52	96	139	110
53	99	128	112
54	75	118	119
55	87	125	124
56	80	130	130
57	78	115	111
58	91	122	90
59	97	120	94
60	80	120	98
61	82	137	95
62	86	122	99
63	83	138	100
64	90	121	108
65	72	132	111
66	61	123	125
67	87	114	103
68	69	137	117
69	90	122	102
70	79	114	123
71	76	118	145
72	78	117	139
73	60	103	128
74	93	133	109
75	90	131	100
76	94	121	110
77	93	141	107
78	59	100	106
79	50	128	90
80	68	118	98
81	98	125	99
82	90	103	85
83	67	117	105
84	87	102	108
85	90	123	110
86	73	115	115
87	89	122	108
88	90	120	90
89	97	120	101

90	97	137	116
91	89	122	124
92	65	138	110
93	60	121	90
94	70	132	98
95	72	123	99
96	85	114	85
97	82	137	105
98	90	122	108
99	86	114	110
100	90	118	115
101	98	117	90
102	87	103	98
103	95	133	99
104	86	131	85
105	80	121	105
106	84	120	108
107	84	137	110
108	72	122	115
109	63	114	108
110	68	118	94
111	67	117	92
112	52	103	124
113	72	133	110
114	49	131	90
115	90	121	98
116	87	141	99
117	82	100	85
118	98	128	105
119	83	118	100
120	90	125	108
121	98	120	111
122	87	120	125
123	95	137	103
124	86	122	117
125	80	138	102
126	84	121	123
127	84	132	145
128	72	123	139
129	63	114	98
130	68	118	99
131	67	117	85
132	52	103	105
133	72	99	108
134	49	99	110
135	90	100	115
136	98	87	108
137	83	104	94

138	96	75	92
139	90	120	124
140	81	120	110
141	87	137	90
142	89	103	115
143	78	117	108
144	86	102	94
145	85	123	92
146	85	119	120
147	97	139	105
148	84	128	109
149	98	118	99
150	89	125	93
151	77	130	90
152	70	115	102
153	84	122	113

LAMPIRAN 8

Deskripsi Statistik

Statistics				
		Efektifitas_Kep emimpinan	Motivasi_Kerja_ Guru	Kinerja_Guru
N	Valid	153	153	153
	Missing	2	2	2
Mean		82.67	120.14	105.27
Median		85.00	121.00	105.00
Mode		90	120	110
Std. Deviation		12.091	12.810	11.844
Variance		146.184	164.093	140.276
Range		50	70	60
Minimum		49	75	85
Maximum		99	145	145
Sum		12648	18381	16106

LAMPIRAN 9

Kelas Interval

Distribusi Frekuensi Efektivitas Kepemimpinan (X_1)

Rumus menghitung sebaran data distribusi frekuensi

1. Range = Data tertinggi-data terendah
= 99-44
= 50
2. Banyak Kelas = $1 + 3.3, \text{Log } n$
= $1 + 3.3, \text{Log } 153$
= $1 + 3.3 (2.18)$
= 8.20 = digenapkan menjadi 8
3. Panjang kelas = $\frac{r}{b} = \frac{k}{k}$
= $\frac{5}{8}$
= 6.25 digenapkan menjadi 6

Hasil uji spsss

		interval			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	49-54	7	4.5	4.6	4.6
	55-60	3	1.9	2.0	6.5
	61-66	5	3.2	3.3	9.8
	67-72	19	12.3	12.4	22.2
	73-78	8	5.2	5.2	27.5
	79-84	31	20.0	20.3	47.7
	85-90	48	31.0	31.4	79.1
	91-96	13	8.4	8.5	87.6
	97-102	19	12.3	12.4	100.0
	Total	153	98.7	100.0	
Missing	System	2	1.3		
Total		155	100.0		

Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru (X_2)

Rumus menghitung sebaran data distribusi frekuensi

1. Range = Data tertinggi-data terendah
= 145-75
= 70
2. Banyak Kelas = $1 + 3.3, \text{Log } n$
= $1 + 3.3, \text{Log } 153$
= $1 + 3.3 (2.18)$
= 8.20 = digenapkan menjadi 8
3. Panjang kelas = $\frac{r}{b} = \frac{k}{k}$
= $\frac{7}{8}$
= 8.75 digenapkan menjadi 9

Hasil uji spsss

		interval			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	75-83	2	1.3	1.3	1.3
	84-92	2	1.3	1.3	2.6
	93-101	9	5.8	5.9	8.5
	102-110	14	9.0	9.2	17.6
	111-119	35	22.6	22.9	40.5
	120-128	53	34.2	34.6	75.2
	129-137	26	16.8	17.0	92.2
	138-146	12	7.7	7.8	100.0
	Total	153	98.7	100.0	
Missing	System	2	1.3		
Total		155	100.0		

Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y)

Rumus menghitung sebaran data distribusi frekuensi

1. Range = Data tertinggi-data terendah
= 145-85
= 60
2. Banyak Kelas = $1 + 3.3, \text{Log } n$
= $1 + 3.3, \text{Log } 153$
= $1 + 3.3 (2.18)$
= 8.20 = digenapkan menjadi 8

$$\begin{aligned}
 3. \text{ Panjang kelas} &= \frac{r}{b} = \frac{k}{k} \\
 &= \frac{6}{8} \\
 &= 7.5 \text{ digenapkan menjadi } 8
 \end{aligned}$$

Hasil uji spsss

interval					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	85-92	23	14.8	15.0	15.0
	93-100	36	23.2	23.5	38.6
	101-108	39	25.2	25.5	64.1
	109-116	35	22.6	22.9	86.9
	117-124	11	7.1	7.2	94.1
	125-132	5	3.2	3.3	97.4
	133-140	2	1.3	1.3	98.7
	141-148	2	1.3	1.3	100.0
	Total	153	98.7	100.0	
Missing	System	2	1.3		
Total		155	100.0		

LAMPIRAN 10

Uji Kecenderungan

Uji Kecenderungan Data variabel efektivitas kepemimpinan (X_1)

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Obsevasi	Frekuensi Relatif	Katagori
1	$>(M_i + 1,5 SD_i)$ - skor maksimum	F_{01}	F_{R1}	Tinggi
2	$> M_i - (M_i + 1,5 SD_i)$	F_{02}	F_{R2}	Cukup
3	$> (M_i - 1,5 SD_i) - M_i$	F_{03}	F_{R3}	Kurang
4	Skor Minimum - $(M_i - 1,5 SD_i)$	F_{04}	F_{R4}	Rendah

Adapun untuk mencari uji kecenderungan data dilakukan dengan rumus berikut ini :

$$M_i = \frac{S + T}{2}$$

$$S_{di} = \frac{S - T}{6}$$

Identifikasi kecenderungan variabel Rekrutmen (X_1)

$$M_i = \frac{1 + 4}{2} = 75.5 \text{ dibulatkan menjadi } 76$$

$$S_{di} = \frac{1 - 4}{6} = 8.83 \text{ dibulatkan menjadi } 9$$

Berdasarkan harga Mid an Sdi maka diperoleh tingkat kecenderungan variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) sebagai berikut

Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %	Katagori
90 (-keatas)	49	32%	Tinggi
76-89	68	44.4%	Cukup
63-75	25	16.3%	Kurang
62 (-kebawah)	11	10.6%	Rendah
Jumlah	153	7.1%	

Uji Kecenderungan Data variabel motivasi kerja guru (X_2)

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Obsevasi	Frekuensi Relatif	Katagori
1	$>(M_i + 1,5 SD_i)$ - skor maksimum	F_{01}	F_{R1}	Tinggi
2	$> M_i - (M_i + 1,5 SD_i)$	F_{02}	F_{R2}	Cukup
3	$> (M_i - 1,5 SD_i) - M_i$	F_{03}	F_{R3}	Kurang
4	Skor Minimum - $(M_i - 1,5 SD_i)$	F_{04}	F_{R4}	Rendah

Adapun untuk mencari uji kecenderungan data dilakukan dengan rumus berikut ini :

$$M_i = \frac{S + T}{2}$$

$$S_{di} = \frac{S + T}{6}$$

Identifikasi kecenderungan variabel Pemberian Hadiah (X_2)

$$M_i = \frac{1 + 7}{2} = 110$$

$$S_{di} = \frac{1 + 7}{6} = 11.6 \text{ dibulatkan menjadi } 12$$

Berdasarkan harga Mid an Sdi maka diperoleh tingkat kecenderungan variabel motivasikerja guru (X_2)

sebagai berikut

Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %	Katagori
128 (-keatas)	44	28.8%	Tinggi
110-127	82	53.6%	Cukup
92-109	23	15.0%	Kurang
91 (-kebawah)	4	2.6%	Rendah
Jumlah	153	100%	

Hasil SPSS

Uji kecenderungan data					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	128-145	44	28.4	28.8	28.8
	110-127	82	52.9	53.6	82.4
	92-109	23	14.8	15.0	97.4
	75-91	4	2.6	2.6	100.0
	Total	153	98.7	100.0	
Missing	System	2	1.3		
Total		155	100.0		

Uji Kecenderungan Data variabel Kinerja Guru (Y)

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Obsevasi	Frekuensi Relatif	Katagori
1	$>(M_i + 1,5 SD_i)$ - skor maksimum	F_{01}	F_{R1}	Tinggi
2	$> M_i - (M_i + 1,5 SD_i)$	F_{02}	F_{R2}	Cukup
3	$> (M_i - 1,5 SD_i) - M_i$	F_{03}	F_{R3}	Kurang
4	Skor Minimum - $(M_i - 1,5 SD_i)$	F_{04}	F_{R4}	Rendah

Adapun untuk mencari uji kecenderungan data dilakukan dengan rumus berikut ini :

$$M_i = \frac{S + T + S + T + h}{2}$$

$$S_{di} = \frac{S + T + S + T + h}{6}$$

Identifikasi kecenderungan variabel Produktivitas Kerja Guru (Y)

$$M_i = \frac{1 + 115}{2} = 115$$

$$S_{di} = \frac{1 + 115}{6} = 10$$

Berdasarkan harga Mid an Sdi maka diperoleh tingkat kecenderungan variabel kinerja Guru (Y)

sebagai berikut

Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %	Katagori
130 (-keatas)	5	3.3%	Tinggi
115-129	24	15.7%	Cukup
100-114	69	45.1%	Kurang
99 (-kebawah)	55	35.9%	Rendah
Jumlah	153	100%	

Hasil SPSS

kecenderungan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	130-145	5	3.2	3.3	3.3
	115-129	24	15.5	15.7	19.0
	100-114	69	44.5	45.1	64.1
	85-99	55	35.5	35.9	100.0
	Total	153	98.7	100.0	
Missing	System	2	1.3		
Total		155	100.0		

LAMPIRAN 11
Analisis Korelasi

Analisis Korelasi Efektivitas Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Correlations			
		Efektivitas_Kepemimpinan_X1	Kinerja_Guru_Y
Efektivitas_Kepemimpinan_X1	Pearson Correlation	1	.485
	Sig. (2-tailed)		.296
	N	153	153
Kinerja_Guru_Y	Pearson Correlation	.485	1
	Sig. (2-tailed)	.296	
	N	153	153

Analisis Korelasi Motivasi Kerja Guru (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Correlations			
		Motivasi_Kerja_Guru_X2	Kinerja_Guru_Y
Motivasi_Kerja_Guru_X2	Pearson Correlation	1	.790
	Sig. (2-tailed)		.866
	N	153	153
Kinerja_Guru_Y	Pearson Correlation	.790	1
	Sig. (2-tailed)	.866	
	N	153	153

LAMPIRAN 12**Analisis Regresi Sederhana**

Hasil analisis regresi sederhana variabel Efektivitas Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.685 ^a	.507	.691	3.840	.507	1.102	1	151	.296
a. Predictors: (Constant), Efektivitas_Kepemimpinan_X1									

Hasil analisis regresi sederhana variabel Motivasi Kerja Guru (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.714 ^a	.690	-.006	4.882	.690	.028	1	151	.866
a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja_Guru_X2									

LAMPIRAN 13
Analisis Regresi Ganda

Hasil analisis regresi sederhana variabel Efektifitas Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja Guru (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.045	3.963		8.614	.000
	Rekrutmen_X1	.304	.085	.306	-1.223	.003
	Pemberian_Hadiah_X2	.280	.080	.291	.351	.016

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru_Y

LAMPIRAN 14
UJI T

Efektivitas Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.159	6.635		6.903	.402
	Efektivitas_Kepe mimpinan_X1	.683	.079	-.085	3.050	.296

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru_Y

Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.793	9.089		8.749	.392
	Pemberian_Hadiah_X2	.713	.075	-.014	2.169	.866

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru_

LAMPIRAN 15**Uji F****Efektivitas Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	350.779	3	116.926	78.831	.479 ^b
	Residual	20971.234	149	140.747		
	Total	21322.013	152			
a. Dependent Variable: Kinerja_Guru_Y						
b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja_Guru_X2, Efektivitas_Kepemimpinan_X1						

Lampiran 15
Tabel r Product Moment

Pada Sig.0,05 (Two Tail)

N	r	N	R	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371
Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683

Nomor : B-6402/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/03/2021

31 Maret 2021

Lampiran : -

Hal : **Izin Riset**

Yth. Bapak/Ibu KASI PENMAD KEMENAG KAB. DELI SERDANG

Assalamulaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Magister Strata Dua (S2) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan adalah menyusun Tesis, kami tugaskan mahasiswa:

Nama : **Muhammad Yunus, S.Ag**
NIM : **0332193031**
Tempat/Tanggal Lahir : **Kota Datar, 06 Agustus 1977**
Program Studi : **Manajemen Pendidikan Islam**
Semester : **IV (Empat)**
Alamat : **Jl. Bromo Gg. Harapan**

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di Madrasah Tsanawiyah Se-SUB Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Tesis yang berjudul:

Hubungan Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Se-SUB Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

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

Medan, 31 Maret 2021

a.n. DEKAN

Ketua Program Studi Magister Manajemen
Pendidikan Islam



Digitally Signed

Dr. Makmur Syukri, M.Pd

NIP. 196806081994031009

Tembusan:

- Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN DELI SERDANG

Jalan Sudirman No. 5 Lubuk Pakam - Kode Pos 20511
Telephon : 7952357 Fax : 7953662

Nomor : B- 1065/Kk.02.01/HM.00/04/2021
Sifat : Biasa
Lamp. : --
Hal : Izin Riset

09 April 2021

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Cq. Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
UIN Sumatera Utara
di-
Tempat

Dengan hormat, menanggapi surat saudara Nomor : B-6402/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/03/2021 tanggal 31 Maret 2021 perihal dipokok surat, dengan ini Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Deli Serdang memberi izin untuk riset dan memperoleh informasi, keterangan tentang data yang berhubungan dengan Tesis yang berjudul " Hubungan Efektifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Se-SUB Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang", kepada :

Nama : Muhammad Yunus, S.Ag
NIM : 0332193031
Tempat Tanggal Lahir : Kota Datar, 06 Agustus 1977
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : IV (Empat)

Dengan ketentuan :

1. Tidak bertentangan dengan aturan dan undang-undang yang berlaku.
2. Tidak mengganggu tugas ASN dan Kepala Madrasah.
3. Melaporkan hasil kegiatan tersebut kepada Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Deli Serdang.

Demikian surat izin riset ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



An. Kepala
Kepala Subbag Tata Usaha,

I. Negara Pohan, SE., MA
NIP. 197205041993031002

Tembusan :
Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. Deli Serdang (sebagai laporan)

Letter of Acceptence

Nomor : 21/JM/VII/2021
Lampiran :-
Hal : Penerimaan Naskah Publikasi

Darussalam, 02 Juli 2021

Kepada Yth,

Sdr. Muhammad Yunus
Sdr. Amiruddin Siahaan
Sdr. Yahfizham
Sdr. Muhammad Rizki Syahputra

Terimakasih telah mengirimkan artikel ilmiah untuk diterbitkan pada Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Islam (E-ISSN 2550-1348) yang dikelola oleh Program Studi S1 Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, dengan Judul:

HUBUNGAN EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH SE-SUB RAYON 50 KECAMATAN PERCUT SEI TUAN KABUPATEN DELI SERDANG

Artikel/Naskah Publikasi tersebut telah disubmit. Berdasarkan hasil review, artikel tersebut dinyatakan DITERIMA karena termasuk dalam *scope* Ilmu Pendidikan sesuai dengan Focus & Scope Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Islam.

Demikian informasi ini disampaikan, dan atas perhatiannya, diucapkan terimakasih.

Hormat kami,
Kepala Prodi PAI FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
Maukang Editor,



Abstracting & Indexing

