



PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH, IKLIM KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP SE MUSYAWARAH KERJA KEPALA SEKOLAH (MKKS) 1 KABUPATEN KAMPAR

TESIS

Diajukan Guna Melengkapi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar
Magister Pendidikan (M.Pd.) Program Studi Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam



YULIHELMI
NIM. 21890111631

PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1442/2020

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PROGRAM PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. K.H. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX.1004
 Phone & Facs, (0761) 858832, Site : <http://uin-suska.ac.id> E-mail : pps_uinsuskariau@gmail.com

Lembaran Pengesahan

Nama
Nomor Induk Mahasiswa
Gelar Akademik
Judul

Yulihelmi
 21890111631
 M.Pd (Magister Pendidikan)
 Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Se Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar

Tim Penguji

Dr. Andi Murniati, M.Pd
 Penguji I / Ketua

Dr. Hakmi Wahyudi, M.Pd
 Penguji II / Sekretaris

Dr. Tuti Andriani, S.Ag. M.Pd
 Penguji III

Dr. Alfizar, M.Si
 Penguji IV

Tanggal Ujian / Pengesahan

07 Agustus 2020

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN PENGUJI

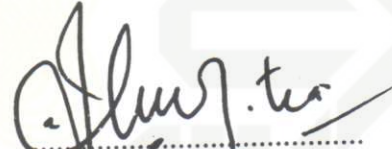
Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku tim penguji Tesis, mengesahkan dan menyetujui bahwa tesis yang berjudul: **Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Se Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar**, yang ditulis oleh:

Nama : YULIHELMI
 NIM : 21890111631
 Program Studi : Pendidikan Agama Islam
 Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dan diperbaiki sesuai dengan saran Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Pada Tgl. 7 Agustus 2020.


Penguji I,

Dr. Tuti Andriani, S.Ag. M.Pd
 NIP. 197503142007102001


 Tgl. 11 September 2020

Penguji II,

Dr. Alpizar, M.Si
 NIP. 196406251992031004


 Tgl. 11 September 2020

Mengetahui
Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam


 Dr. Andi Murniati, M.Pd
 NIP. 196508171994022001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN PEMBIMBING

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku Pembimbing Tesis, mengesahkan dan menyetujui bahwa tesis yang berjudul: **Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Se Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar**, yang ditulis oleh:

Nama : YULIHELMI
 NIM : 21890111631
 Program Studi : Pendidikan Agama Islam
 Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diperbaiki sesuai dengan saran Tim Pembimbing Tesis Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Pada Tgl. 7 Agustus 2020

Pembimbing I,

Dr Hartono MPd

NIP. 196403011992031003

Tgl. 11 September 2020

Pembimbing II,

Dr. Andi Murniati, M.Pd

NIP. 196508171994022001.

Tgl. 11 September 2020

Mengetahui
Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam

Dr. Andi Murniati, M.Pd
 NIP. 196508171994022001



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN

Kami yang bertanda tangan di bawah ini, selaku pembimbing Tesis, dengan ini menyetujui bahwa tesis yang berjudul: **Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP SE MKKS 1 Kabupaten Kampar**, yang ditulis oleh:

Nama : YULIHELMI
 NIM : 21890111631
 Program Studi : Pendidikan Agama Islam
 Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Untuk diajukan dalam Sidang Munaqasyah Tesis pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 7 Juli 2020
 Pembimbing I,

Dr. Hartono, M.Pd
 NIP. 197806052007011024

Tanggal 7 Juli 2020
 Pembimbing II,

Dr. Andi Murniati, M.Pd
 NIP. 196508171994022001

Mengetahui
 Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam
 Ketua,

Dr. Andi Murniati, M.Pd
 NIP. 196508171994022001



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dr. Hartono. MPd
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal : Tesis Saudara
YULIHELMI

Kepada Yth:
Direktur Program
Pascasarjana
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Di –
Pekanbaru

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan terhadap isi Tesis saudara:

Nama : YULIHELMI
NIM : 21890111631
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP SE MKKS 1 Kabupaten Kampar*

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Pekanbaru, 7 Juli 2020
Pembimbing I,

Dr. Hartono. MPd
NIP. 197806052007011024



Dr. Andi Murniati, M.Pd
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal : Tesis Saudara
YULIHELMI

Kepada Yth:
Direktur **Program**
Pascasarjana
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Di –
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.

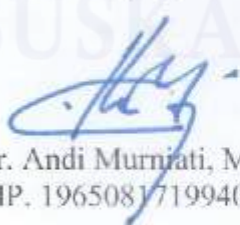
Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan terhadap isi Tesis saudara:

Nama : YULIHELMI
 NIM : 21890111631
 Program Studi : Pendidikan Agama Islam
 Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul : **Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP SE MKKS 1 Kabupaten Kampar**

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Pekanbaru, 7 Juli 2020
 Pembimbing II,


 Dr. Andi Murniati, M.Pd
 NIP. 196508171994022001

Hak Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:


Nama : YULIHELMI
 NIM : 21890111631
 Tempat Tanggal Lahir :
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis dengan judul: **“Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Se Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu yang terdapat di Tesis ini, yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebahagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pekanbaru, 11 September 2020




 YULIHELMI
 Nim: 21890111631

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Se Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar”** guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Proses penyusunan tesis ini tidak terlepas dari berbagai rintangan, mulai dari pengumpulan literatur, pengumpulan data sampai pada pengolahan data maupun dalam tahap penulisan. Namun dengan kesabaran dan ketekunan yang dilandasi dengan rasa tanggung jawab selaku mahasiswa dan juga bantuan dari berbagai pihak, baik material maupun moril.

Olehnya itu pada kesempatan ini, penulis juga menyampaikan rasa terimakasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang berkenan membantu dan memberikan semangat serta dorongan yang bersifat material maupun spiritual terutama penulis menyampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Akhmad Mujahidin, M.Ag, Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
2. Prof. Dr. Afrizal M, MA, Direktur Pascasarja Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menempuh dan menyelesaikan studi pada Program Studi Pendidikan Agama Islam.

3. Dr. Andi Murniati, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan masa studi dan juga memberikan kemudahan selama masa perkuliahan dan penelitian.

4. Dr. Hartono, M.Pd. selaku pembimbing I yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan masa studi dan juga memberikan arahan kepada saat penelitian.

5. Dr. Andi Murniati, M.Pd, selaku pembimbing II yang telah memberikan banyak arahan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan masa studi dan juga dalam menyelesaikan penelitian ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen di Program Studi Pendidikan Agama Islam yang telah memberikan ilmunya kepada penulis. Sehingga penulis bisa untuk menyelesaikan pendidikan di Pascasarjana UIN SUSKA Riau.

7. Terima kasih kepada seluruh civitas akademika di lingkungan UIN SUSKA Riau yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

8. Terima kasih untuk seluruh pegawai, guru, dan kepala sekolah, yang telah memberikan kemudahan kepada penulis selama melakukan penelitian.

9. Ayah dan Ibunda terkasih, yang selalu memberokan motivasi dan do'a kepada penulis untuk menyelesaikan pendidikan di Program Studi Pendidikan Agama Islam, sehingag penulis mampu untuk menyelesaikan tesis ini.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Istri tercinta dan seluruh keluarga yang dengan tulus ikhlas telah memberikan do'a dan pengorbanan baik material maupun motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan pendidikan pada Program studi Pendidikan Agama Islam, sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan tesis ini.

11. Untuk semua teman-teman Program Studi Pendidikan Agama Islam, yang telah memberikan bantuan secara moril maupun materil pada saat peneliti menyelesaikan masa studi dan penelitian ini.

Ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya untuk semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, semoga Allah SWT membalasnya dengan balasan pahala yang berlipat. Akhirnya, penulis berharap bahwa apa yang disajikan dalam tesis ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Semoga kesemuanya ini dapat bernilai ibadah di sisi-Nya, Aamiin....

Pekanbaru, 11 September 2020
Penulis

YULIHELMI
NIM: 21890111631

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	
PENGESAHUAN PENGUJI	
PENGESAHAN PEMBIMBING	
PERSETUJUAN KETUA PRODI	
NOTA DINAS PEMBIMBING I	
NOTA DINAS PEMBIMBING II	
SURAT PERNYATAAN	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	xiii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xiv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
المخلص	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan	8
1. Identifikasi Masalah	8
2. Batasan Masalah	9
3. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1. Tujuan Penelitian.....	10
2. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
A. Kinerja	12
B. Kemampuan Manajerial	31
C. Iklim Kerja.....	38
D. Motivasi	50
E. Penelitian Terdahulu.....	60
F. Kerangka Pemikiran	61
G. Hipotesis	67
H. Defenisi Operasional Variabel.....	68
BAB III METODE PENELITIAN	74
A. Lokasi dan waktu penelitian	74
B. Desain Penelitian	74
C. Populasi dan Sampel.....	74



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Jenis dan Sumber Data	77
E. Prosedur Pengumpulan Data	78
F. Teknik Analisa Data	79
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	90
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	90
B. Deskripsi Karakteristik Responden	147
C. Deskripsi Variabel Penelitian	147
D. Uji Kualitas Data	164
E. Uji Asumsi Klasik	169
F. Uji Hipotesis	172
G. Pembahasan	180
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	194
A. Kesimpulan.....	194
B. Saran	196
DAFTAR PUSTAKA	199
LAMPIRAN.....	203



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1: Daftar Sample Penelitian	76
Tabel 3.2: Interval Rata-Rata Pernyataan Jumlah Responden	79
Tabel 3.3: Kekuatan Korelasi.....	86
Tabel 4.1: Profil SMPN 1 Bangkinang Kota	90
Tabel 4.2: Data PTK dan PD SMPN 1 Bangkinang Kota	91
Tabel 4.3: Data Sarpras SMPN 1 Bangkinang Kota	91
Tabel 4.4: Data Rombongan Belajar SMPN 1 Bangkinang Kota.....	91
Tabel 4.5: Identitas Sekolah SMPN 2 Bangkinang Kota.....	92
Tabel 4.6: Data PTK dan PD SMPN 2 Bangkinang Kota	92
Tabel 4.7: Data Sarpras SMPN 2 Bangkinang Kota.....	93
Tabel 4.8: Data Rombongan Belajar SMPN 2 Bangkinang Kota.....	93
Tabel 4.9: Identitas Sekolah SMP IT Bangkinang.....	94
Tabel 4.10: Data PTK dan PD SMP IT Bangkinang	94
Tabel 4.11: Data Sarpras SMP IT Bangkinang.....	95
Tabel 4.12: Data Rombongan Belajar SMP IT Bangkinang.....	95
Tabel 4.13: Identitas Sekolah SMPM Bangkinang Kota	95
Tabel 4.14: Data PTK dan PD SMPM Bangkinang Kota.....	96
Tabel 4.15: Data Sarpras SMPM Bangkinang Kota	96
Tabel 4.16: Data Rombongan Belajar SMPM Bangkinang Kota	97
Tabel 4.17: Identitas Sekolah SMPN 1 Bangkinang	97
Tabel 4.18: Data PTK dan PD SMPN 1 Bangkinang	98

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4.19: Data Sarpras SMPN 1 Bangkinang.....	98
Tabel 4.20: Data Rombongan Belajar SMPN 1 Bangkinang.....	98
Tabel 4.21: Identitas Sekolah SMPN 2 Bangkinang.....	99
Tabel 4.22: Data PTK dan PD SMPN 2 Bangkinang	99
Tabel 4.23: Data Sarpras SMPN 2 Bangkinang.....	99
Tabel 4.24: Data Rombongan Belajar SMPN 2 Bangkinang.....	100
Tabel 4.25: Identitas Sekolah SMPN 3 Bangkinang.....	101
Tabel 4.26: Data PTK dan PD SMPN 3 Bangkinang	101
Tabel 4.27: Data Sarpras SMPN 3 Bangkinang.....	102
Tabel 4.28: Data Rombongan Belajar SMPN 3 Bangkinang.....	102
Tabel 4.29: Identitas Sekolah SMP IT Al-Uswah.....	102
Tabel 4.30: Data PTK dan PD SMP IT Al-Uswah	103
Tabel 4.31: Data Sarpras SMP IT Al-Uswah.....	103
Tabel 4.32: Data Rombongan Belajar SMP IT Al-Uswah.....	104
Tabel 4.33: Identitas Sekolah SMPS Johan Sentosa.....	104
Tabel 4.34: Data PTK dan PD SMPS Johan Sentosa	105
Tabel 4.35: Data Sarpras SMPS Johan Sentosa.....	105
Tabel 4.36: Data Rombongan Belajar SMPS Johan Sentosa.....	105
Tabel 4.37: Identitas Sekolah SMP N 1 Salo.....	106
Tabel 4.38: Data PTK dan PD SMPN 1 Salo	106
Tabel 4.39: Data Sarpras SMPN 1 Salo.....	107
Tabel 4.40: Data Rombongan Belajar SMPN 1 Salo.....	107
Tabel 4.41: Identitas Sekolah SMP N 2 Salo.....	108



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4.42: Data PTK dan PD SMPN 2 Salo	108
Tabel 4.43: Data Sarpras SMPN 2 Salo	109
Tabel 4.44: Data Rombongan Belajar SMPN 2 Salo	109
Tabel 4.45: Identitas Sekolah SMPN 1 Kuok	109
Tabel 4.46: Data PTK dan PD SMPN 1 Kuok	110
Tabel 4.47: Data Sarpras SMPN 1 Kuok	110
Tabel 4.48: Data Rombongan Belajar SMPN 1 Kuok	111
Tabel 4.49: Identitas Sekolah SMPN 2 Kuok	111
Tabel 4.50: Data PTK dan PD SMPN 2 Kuok	112
Tabel 4.51: Data Sarpras SMPN 2 Kuok	112
Tabel 4.52: Data Rombongan Belajar SMPN 2 Kuok	112
Tabel 4.53: Identitas Sekolah SMPN 3 Kuok	113
Tabel 4.54: Data PTK dan PD SMPN 3 Kuok	114
Tabel 4.55: Data Sarpras SMPN 3 Kuok	114
Tabel 4.56: Data Rombongan Belajar SMPN 3 Kuok	114
Tabel 4.57: Identitas Sekolah SMP Muhammadiyah Kuok	115
Tabel 4.58: Data PTK dan PD SMP Muhammadiyah Kuok	115
Tabel 4.59: Data Sarpras SMP Muhammadiyah Kuok	116
Tabel 4.60: Data Rombongan Belajar SMP Muhammadiyah Kuok	116
Tabel 4.61: Identitas Sekolah SMPN 1 XIII Koto Kampar	117
Tabel 4.62: Data PTK dan PD SMPN XIII KOTO KAMPAR	117
Tabel 4.63: Data Sarpras SMPN XIII KOTO KAMPAR	118
Tabel 4.64: Data Rombongan Belajar SMPN XIII KOTO KAMPAR	118


Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4.65: Identitas Sekolah SMPN 2 XIII Koto Kampar	118
Tabel 4.66: Data PTK dan PD SMP SMPN 2 XIII KOTO KAMPAR	119
Tabel 4.67: Data Sarpras SMPN 2 XIII KOTO KAMPAR.....	120
Tabel 4.68: Data Rombongan Belajar SMPN 2 XIII KOTO KAMPAR.....	120
Tabel 4.69: Identitas Sekolah SMPN 3 XIII Koto Kampar	120
Tabel 4.70: Data PTK dan PD SMP SMPN 3 XIII KOTO KAMPAR	121
Tabel 4.71: Data Sarpras SMPN 3 XIII KOTO KAMPAR.....	121
Tabel 4.72: Data Rombongan Belajar SMPN 3 XIII KOTO KAMPAR.....	122
Tabel 4.73: Identitas Sekolah SMPS TANJUNG ALAI.....	122
Tabel 4.74: Data PTK dan PD SMPS TANJUNG ALAI	123
Tabel 4.75: Data Sarpras SMPS TANJUNG ALAI.....	123
Tabel 4.76: Data Rombongan Belajar SMPS TANJUNG ALAI.....	124
Tabel 4.77: Identitas Sekolah SMPN 1 KOTO KAMPAR HULU.....	124
Tabel 4.78: Data PTK dan PD SMPN 1 KOTO KAMPAR HULU	125
Tabel 4.79: Data Sarpras SMPN 1 KOTO KAMPAR HULU.....	125
Tabel 4.80: Data Rombongan Belajar SMPN 1 KOTO KAMPAR HULU.....	125
Tabel 4.81: Identitas Sekolah SMPN 2 KOTO KAMPAR HULU.....	126
Tabel 4.82: Data PTK dan PD SMPN 2 KOTO KAMPAR HULU	127
Tabel 4.83: Data Sarpras SMPN 2 KOTO KAMPAR HULU.....	127
Tabel 4.84: Data Rombongan Belajar SMPN 2 KOTO KAMPAR HULU.....	128
Tabel 4.85: Identitas Sekolah SMPN 3 KOTO KAMPAR HULU.....	128
Tabel 4.86: Data PTK dan PD SMPN 3 KOTO KAMPAR HULU	129
Tabel 4.87: Data Sarpras SMPN 3 KOTO KAMPAR HULU.....	129



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4.88: Data Rombongan Belajar SMPN 3 KOTO KAMPAR HULU.....	129
Tabel 4.89: Identitas Sekolah SMP AL KAROMAH.....	130
Tabel 4.90: Data PTK dan PD SMP AL KAROMAH	130
Tabel 4.91: Data Sarpras SMP AL KAROMAH	131
Tabel 4.92: Data Rombongan Belajar SMP AL KAROMAH.....	131
Tabel 4.93: Identitas Sekolah SMPS PADASA YAPENDAK.....	132
Tabel 4.94: Data PTK dan PD SMPS PADASA YAPENDAK	132
Tabel 4.95: Data Sarpras SMPS PADASA YAPENDAK	133
Tabel 4.96: Data Rombongan Belajar SMPS PADASA YAPENDAK	133
Tabel 4.97: Identitas Sekolah SMP IT AL UTSAIMIN	133
Tabel 4.98: Data PTK dan PD SMP IT AL UTSAIMIN.....	134
Tabel 4.99: Data Sarpras SMP IT AL UTSAIMIN	135
Tabel 4.100: Data Rombongan Belajar SMP IT AL UTSAIMIN	135
Tabel 4.101: Identitas Sekolah SMP SATAP XIII KOTO KAMPAR	135
Tabel 4.102: Data PTK dan PD SMP SATAP XIII KOTO KAMPAR.....	136
Tabel 4.103: Data Sarpras SMP SATAP XIII KOTO KAMPAR	137
Tabel 4.104: Data Rombongan Belajar SMP SATAP XIII KOTO KAMPAR..	137
Tabel 4.105: Identitas Sekolah SMP IT INSAN CENDIKIA SALO	137
Tabel 4.106: Data PTK dan PD SMP IT INSAN CENDIKIA SALO.....	138
Tabel 4.107: Data Sarpras SMP IT INSAN CENDIKIA SALO	139
Tabel 4.108: Data Rombongan Belajar SMP IT INSAN CENDIKIA SALO	139
Tabel 4.109: Identitas Sekolah SMPN 1 KAMPAR.....	139
Tabel 4.110: Data PTK dan PD SMPN 1 KAMPAR	140



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4.111: Data Sarpras SMPN 1 KAMPAR.....	140
Tabel 4.112: Data Rombongan Belajar SMPN 1 KAMPAR.....	141
Tabel 4.113: Identitas Sekolah SMPN 3 KAMPAR.....	141
Tabel 4.114: Data PTK dan PD SMPN 3 KAMPAR	142
Tabel 4.115: Data Sarpras SMPN 3 KAMPAR.....	142
Tabel 4.116: Data Rombongan Belajar SMPN 3 KAMPAR.....	143
Tabel 4.117: Identitas Sekolah SMPN 4 KAMPAR.....	143
Tabel 4.118: Data PTK dan PD SMPN 4 KAMPAR	144
Tabel 4.119: Data Sarpras SMPN 4 KAMPAR.....	144
Tabel 4.120: Data Rombongan Belajar SMPN 4 KAMPAR.....	144
Tabel 4.121: Identitas Sekolah SMPN 2 KAMPAR UTARA	145
Tabel 4.122: Data PTK dan PD SMPN 2 KAMPAR UTARA.....	146
Tabel 4.123: Data Sarpras SMPN 2 KAMPAR UTARA	146
Tabel 4.124: Data Rombongan Belajar SMPN 2 KAMPAR UTARA	146
Tabel 4.125: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	147
Tabel 4.126: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden.....	148
Tabel 4.127: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Responden	149
Tabel 4.128: Interval Rata-Rata Pernyataan Jumlah Responden	149
Tabel 4.129: Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Indikator Variabel Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah.....	150
Tabel 4.130: Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Indikator Variabel Iklim Kerja	154
Tabel 4.131: Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Indikator Variabel Motivasi	157
Tabel 4.132: Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Indikator	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel Kinerja.....	161
Tabel 4.133: Uji Validitas	164
Tabel 4.134: Uji Reliability	166
Tabel 4.135: Hasil Uji Normalitas Data Penelitian.....	168
Tabel 4.136: hasil uji Autokorelasi	169
Tabel.5.137: Uji Multikolinearitas	170
Tabel 4.138: Hasil Uji Linearitas	171
Tabel 4.139: Hasil Uji Hipotesis secara Parsial	173
Tabel 4.140: Hasil Uji F Hitung hubungan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, dan Iklim Kerja dengan Kinerja guru.....	175
Tabel 4.141: Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi.....	175
Tabel 4.142: Hasil Uji F Hitung hubungan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, dan Motivasi kerja dengan Kinerja Kepala Sekolah.....	176
Tabel 4.143: Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi.....	177
Tabel 4.144: Hasil Uji F Hitung hubungan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, dan Motivasi kerja dengan Kinerja guru.....	178
Tabel 4.145: Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi	178
Tabel 4.146: Hasil Uji F Hitung Pengaruh Kemampuan manajerial, Iklim Kerja, Motivasi Kerja terhadap kinerja Kepala sekolah di SMP Se Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar.....	179
Tabel 4.147: Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi.....	180

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru	64
Gambar 2.2: Karangka Penelitian	67
Gambar 4.1: Grafik Normal P-P Plot Of Regression Standarized Residual	167
Gambar 4.2: Scatterplot (Hasil Uji Heteroskedastisitas)	171

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pengalihan huruf Arab-Indonesia dalam naskah ini di dasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia, tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana yang tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide to Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992.

A. Konsonan

Arab	Latin	Arab	Latin
ا	a	ط	Th
ب	B	ظ	Zh
ت	T	ع	'
ث	Ts	غ	Gh
ج	J	ف	F
ح	H	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Dz	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ء	'
ي	Sh	ي	Y
لا	DI		

B. Vokal, panjang dan diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlomah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Yulihelmi (2020): Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Se Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar

Sekolah merupakan salah satu sarana pendidikan yang memegang peranan penting dalam menciptakan generasi bangsa yang cerdas. Oleh karena itu, sekolah dituntut untuk memiliki kepala sekolah yang memiliki Kinerja baik. Dalam rangka meningkatkan Kinerja guru, maka dibutuhkan beberapa hal, diantaranya adalah Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Se Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar. Penelitian ini dilakukan pada guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Sedangkan untuk menganalisis data, maka digunakan deskriptif dan Regresi Linear Berganda Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) kemampuan manajerial Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru pada SMP MKKS 1 Kampar. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah sebesar 0.355, 2) iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru pada SMP MKKS 1 Kampar. Iklim Kerja sebesar 0.259, 3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru pada SMP MKKS 1 Kampar. Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja guru, maka dapat melihat Nilai koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0.420, 4) Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja guru sebesar 96.1%. 5) Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, motivasi kerja, secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja guru sebesar 96.7%. 6) Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, motivasi kerja, secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja guru sebesar 94.9%. 7) Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja guru sebesar 97.1%. Berdasarkan pada hasil penelitian, maka setiap SMP Se Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 harus mampu untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah, serta menjaga Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja kepala sekolah agar tetap baik.

Kata Kunci: Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja guru

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Yulihelmi (2020): The Influence of Principal Managerial Ability, Work Climate, and Work Motivation on Junior High School Teacher Performance During School Principal Work Deliberation (MKKS) 1 Kampar Regency.

Schools are one of the educational facilities that play an important role in creating an intelligent nation generation. Therefore, schools are required to have school principals who have good performance. In order to improve teacher performance, several things are needed, including the Managerial Ability of School Principals, Work Climate, and Work Motivation. This study aims to determine how much influence the principal's managerial ability, work climate, and work motivation on the performance of junior high school teachers during the school principal's work meeting (MKKS) 1 in Kampar district. This research was conducted on teachers in State Junior High Schools in the Principal Working Meeting (MKKS) 1 in Kampar Regency. The data collection technique used was a questionnaire. Meanwhile, to analyze the data, descriptive and Multiple Linear Regression was used. The results of this study indicate that: 1) the managerial ability of the principal has a significant effect on teacher performance at SMP MKKS 1 Kampar. Principal Managerial Ability of 0.355, 2) work climate has a significant effect on teacher performance at SMP MKKS 1 Kampar. Work climate of 0.259, 3) Work motivation has a significant effect on teacher performance at SMP MKKS 1 Kampar. Work motivation partially on teacher performance, it can see the regression coefficient value of the Motivation variable of 0.420, 4) Principal Managerial Ability, Work Climate, jointly affect teacher performance by 96.1%. 5) Principal Managerial Ability, work motivation, jointly affect teacher performance by 96.7%. 6) Principal Managerial Ability, work motivation, jointly affect teacher performance by 94.9% .7) Principal Managerial Ability, Work Climate, Work Motivation jointly affect teacher performance by 97.1%. Based on the research results, each SMP Se Principal Work Deliberation (MKKS) 1 must be able to improve the leadership abilities of school principals, as well as maintain the working climate, and work motivation of school principals to stay good.

Keywords: Principal Managerial Ability, Work Climate, Work Motivation and Teacher Performance

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ملخص

يولحلمي (2020): تأثير القدرة الإدارية لمدرء المدارس ومناخ العمل ودافعية العمل في أداء مدرء المدارس المتوسطة في MKKS الأول بمنطقة كمفار

المدرسة هي واحدة من المرافق التعليمية التي تأخذ دورا مهما في تربية أجيال أذكاء من الأمة. لذلك، يجب على كل المدرسة أن يكون لديها مدرء لديهم أداء جيد. من أجل ترقية أداء المعلمين، فيحتاج إلى بعض الأشياء، بينها: القدرة الإدارية للمدير ومناخ العمل ودافعية العمل. يهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير القدرة الإدارية لمدرء المدارس ومناخ العمل ودافعية العمل في أداء مدرء المدارس المتوسطة في MKKS الأول بمنطقة كمفار. تمت إقامة هذا البحث على المعلمين في المدارس المتوسطة الحكومية في MKKS الأول بمنطقة كمفار. لجمع البيانات، استخدمت طريقة الاستبيان. لتحليل البيانات، استخدم الوصفي والانحدار الخطي المتعدد. تدل نتائج هذا البحث إلى أن هناك تأثير في القدرة الإدارية للمدرء المدارس ومناخ العمل ودافعية العمل في أداء مدرء المدارس المتوسطة في MKKS الأول بمنطقة كمفار. بناء على نتائج البحث، يجب أن يكون كل مدرسة متوسطة في MKKS الأول قادرة على ترقية القدرة القيادة للمدير والحفاظ على مناخ العمل ودافعية العمل حتى يظل المدير جيدا.

الكلمات الأساسية: القدرة الإدارية لمدير المدرسة، مناخ العمل، دافعية العمل، أداء مدير المدرسة

Hak Cipta Melindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlaq mulia, serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dengan pendidikan yang berkualitas dan berintegritas tinggi, maka akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.¹ Selanjutnya pendidikan berfungsi sebagai sarana untuk menemukan jati diri manusia, serta sebagai proses dalam mengenali diri manusia sendiri. Pendidikan mempunyai tugas untuk menyiapkan sumber daya manusia untuk pembangunan.²

Oleh karena itu, dalam konteks ini didefinisikan bahwa pendidikan memiliki peran dalam membina peserta didik sebagai faktor utama dalam pendidikan. Meningkatkan kualitas peserta didik sebagai bekal dalam membangun peradaban manusia.

Peran penting dari sekolah ini harus mampu untuk dikelola dengan baik, agar tujuan sekolah dapat terlaksana dengan baik dan efisien. Oleh karena itu sangat dibutuhkan adanya sosok pemimpin yang mampu untuk mengarahkan kegiatan sekolah tersebut. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam mengelola sekolah. Ia bertanggung jawab sepenuhnya terhadap berlangsungnya

¹ Ahmad Fatah Yasin, Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam, (Malang: UIN Maliki Press, 2011), hal. 28-29

² Sulistyorini, Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi, (Yogyakarta: Teras, 2011), hal. 3

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

proses pembelajaran di suatu sekolah. Seorang kepala sekolah dituntut untuk mampu memberikan ide-ide cemerlang, memprakarsai pemikiran yang baru di lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan maupun penyesuaian tujuan, sasaran dari suatu program pembelajaran. Sebagai pemimpin, seorang kepala sekolah dituntut untuk dapat menjadi seorang inovator. Oleh sebab itulah kualitas kepemimpinan kepala sekolah sangat signifikan sebagai kunci keberhasilan bagi proses pembelajaran yang berlangsung di suatu sekolah.

Kepala sekolah dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal. Karena kualitas seorang kepala sekolah menentukan keberhasilan lembaga yang dipimpinnya, termasuk didalamnya lembaga pendidikan. Sebab kepemimpinan yang sukses itu mampu mengelola lembaga yang dipimpin, mampu mengantisipasi perubahan, mampu mengoreksi kekurangan dan kelemahan serta sanggup membawa lembaga yang dipimpin pada tujuan yang ditetapkan. Sehubungan dengan hal itu pemimpin merupakan kunci sukses bagi organisasi³

Pelaksanaan tugas pokok kepala sekolah harus dapat diukur melalui penilaian kinerja guru. Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud meliputi:

1. Usaha pengembangan sekolah yang dilakukan selama menjabat kepala sekolah;
2. Peningkatan kualitas sekolah berdasarkan 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan selama di bawah kepemimpinan yang bersangkutan;

³ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali, 2007), hal. 1

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut pengawasan pembelajaran yang dilakukan kepala sekolah dalam upaya pembinaan dan bimbingan kepada guru;
4. Usaha pengembangan profesionalisme sebagai kepala sekolah.⁴

Berdasarkan pada kriteria penilaian kinerja Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar, maka dapat dilihat pencapaian masing-masing Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar. Dari rekapitulasi hasil pencapaian sasaran kerja Kepala sekolah ini maka dalam kategori Baik karena belum adanya pencapaian sasaran kinerja guru yang maksimal. Berdasarkan pada hasil perekapan terhadap penilaian kinerja guru Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar tahun 2018-2019, maka didapati bahwa kepala sekolah yang mendapatkan nilai baik hanya 68% pada tahun 2018, dan 61% pada tahun 2019. Oleh karena itu, dapat dilihat bahwa tidak semua guru mendapatkan predikat baik. Bahkan jumlah guru yang mendapatkan predikat baik cenderung menurun dari tahun 2018 hingga 2019.⁵

Penurunan kinerja Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar, tentu saja akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya masalah pencapaian kepala sekolah, maka sudah seharusnya pemerintah melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar melakukan evaluasi terhadap pencapaian Guru

⁴Tim Penyusun, Panduan Kerja Kepala Sekolah, (Jakarta, Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan Direktorat Pembinaan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar Dan Menengah, 2017) hal. 2-3.

⁵ Rekapitulasi Laporan Penilaian Kinerja Guru Di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar, sehingga dapat mengetahui faktor-faktor yang mampu untuk meningkatkan kinerja, serta mencari solusi agar pencapaian kinerja guru dapat ditingkatkan.

Adapun fakto-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:⁶ Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memilih kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika guru memiliki dorongan yang kuat dari sekolah dan dari dalam dirinya sendiri maka Guru akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Berdasarkan pada pendapat ahli tersebut, maka permasalahan pertama yang mempengaruhi kinerja guru adalah berkaitan dengan kemampuan kepala sekolah.⁷ Salah satu kemampuan kepala sekolah yang perlu untuk diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerjanya adalah kemampuan manajerial. Kompetensi dan kualifikasi manajerial kepala sekolah sangat membantu dalam peran dan tugas kepala sekolah dalam mencapai sekolah yang efektif dalam arti sekolah yang bermutu, seperti yang disebutkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah. Berdasarkan pada

⁶ Mahmudah Enny W. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya, UBHARA Manajemen Press, 2019) hal. 115

⁷ *ibid*, hal. 115

peraturan tersebut, maka penilaian kemampuan manajerial kepala sekolah dapat dilihat dari hasil evaluasi yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar, dengan hasil yang menunjukkan bahwa Kemampuan Manajerial kepala sekolah Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar sudah baik, namun pada tahun 2018 dari 31 orang kepala sekolah yang ada, hanya 17 orang (55%) kepala sekolah yang mendapatkan predikat baik. Sementara itu, pada tahun 2019 hanya ada 16 orang (52%) kepala sekolah yang mendapatkan predikat baik, selebihnya mendapatkan predikat cukup baik dan tidak baik, serta tidak ada kepala sekolah yang mendapatkan predikat sangat baik dalam penilaian kemampuan manajerial yang dimilikinya.⁸

Kondisi ini tentu saja harus diperbaiki oleh sekolah maupun Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, agar kinerja guru dan kinerja sekolah dapat tercapai dengan maksimal. Selanjutnya masalah yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah iklim kerja. Menurut Permenakertrans No. PER 13/MEN/X/2011 iklim kerja adalah hasil perpaduan antara suhu, kelembapan, kecepatan gerakan udara dan panas radiasi dengan tingkat pengeluaran panas dari tubuh tenaga kerja sebagai akibat pekerjaannya. iklim kerja merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh kepala sekolah sehingga kinerja guru meningkat.

⁸ Rekapitulasi Laporan Penilaian Kinerja Guru Di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar. 2020

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada dasarnya iklim kerja merupakan persepsi seseorang kepala sekolah terhadap lingkungan organisasi. Persepsi inilah nantinya yang akan membentuk perilaku seseorang dalam bekerja dan mempengaruhi pencapaian kerjanya. Oleh karena itu organisasi harus selalu memperhatikan tentang berbagai masalah Iklim Kerja SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar. Namun pada pelaksanaannya, iklim kerja yang ada di sekolah masih menunjukkan beberapa masalah, seperti:

1. Kurangnya Standar operasional pekerjaan yang jelas mempermudah kepala sekolah untuk melakukan setiap tugas yang diberikan.
2. Kurangnya kejelasan struktur oraganisasi, sehingga alur pertanggungjawaban tugas yang dilaksanakan kepala sekolah menjadi kurang jelas.
3. Kurangnya dukungan guru terhadap kepala sekolah kepada untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.⁹

Kondisi iklim kerja yang dialami oleh kepala sekolah, menjadikan proses pelaksanaan pekerjaan berjalan kurang maksimal. Dengan demikian, maka perlu dilakukan perbaikan terhadap pelaksanaan Iklim Kerja yang ada di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar, sehingga Iklim Kerja terlaksana dengan maksimal. Hal ini dapat dilihat dari kejelasan tugas dan tanggung jawab yang diterima oleh kepala sekolah, selanjutnya kondisi kerja yang dialami oleh kepala sekolah, maka tidak semua kepala sekolah menerima informasi standar kerja yang harus dikerjakan, sehingga kepala sekolah ada yang

⁹ Hasil Prasurvey terhadap SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar, 2020

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bekerja tergantung pada keinginannya masing-masing. pada akhirnya kondisi ini akan berdampak pada kinerja guru dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Masalah terakhir yang akan diteliti terkait dengan kinerja guru adalah berkaitan dengan motivasi kerja kepala sekolah. Adapun kondisi motivasi kerja per kepala sekolah pada SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar saat ini kuranglah bagus, karena masih banyak kepala sekolah yang kurang memiliki motivasi kerja, hal ini terlihat dari beberapa masalah berikut ini:¹⁰

- 1) Kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab. kepala sekolah yang tidak memiliki motivasi kerja yang baik tentu saja akan berusaha untuk menghindar dari tanggung jawab. Mereka cenderung tidak masuk kerja atau sering meminta izin dengan berbagai alasan, terutama alasan karena sakit. Hal ini terlihat pada tabel absensi kepala sekolah di atas. Kepala sekolah yang memiliki motivasi kerja yang baik tentu saja akan bersemangat dalam bekerja, sementara itu kepala sekolah yang kurang memiliki motivasi akan cenderung bermalas-malasan dalam bekerja.
- 2) Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti dahulu. Orang yang masih bersemangat dalam karier pasti terus mengikuti berita terbaru, tren industri, penemuan, dan teknologi. Mereka ingin memperbaiki diri dan belajar. Berbeda halnya dengan orang yang tidak memiliki motivasi kerja yang baik, mereka akan cenderung lebih nyaman pada posisi yang telah ditetapkan. Sehingga tidak ada inisiatif untuk berinovasi dalam bekerja.

¹⁰ Hasil Prasurvey terhadap SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar, 2020

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Sering meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja, seperti duduk-duduk di kantin, merokok bersama teman-teman. Bahkan ada yang pulang sebelum waktunya. Selain itu juga masih banyak kepala sekolah yang datang terlambat bahkan tidak hadir.

Dari gejala-gejala di atas maka penulis akan melakukan penelitian dengan Judul: Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar.

B. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah masih kurang baik.
2. Iklim kerja masih kurang mampu untuk membuat kepala sekolah merasa nyaman dalam bekerja, sehingga kinerja mereka masih kurang baik..
3. Motivasi kerja guru masih kurang baik, yang terlihat dari perilaku kerja yang kurang etis, seperti: Sering meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja, seperti duduk-duduk di kantin, merokok bersama teman-teman. Bahkan ada yang pulang sebelum waktunya. Selain itu juga masih banyak kepala sekolah yang datang terlambat bahkan tidak hadir
4. Kinerja Kinerja Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar masih banyak yang mendapatkan predikat kurang baik dan tidak baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Batasan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini cukup banyak maka penulis membatasi permasalahan penelitian ini hanya pada Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah maka dapat di susun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa Besar Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Terhadap Kinerja Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar?
2. Seberapa Besar Pengaruh, Iklim Kerja, Terhadap Kinerja Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar?
3. Seberapa Besar Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar?
4. Seberapa Besar Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar?
5. Seberapa Besar Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar?
6. Seberapa Besar Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Seberapa Besar Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar?

Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan penulis maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menentukan besaran Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Terhadap Kinerja Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar.
2. Untuk menentukan besaran pengaruh Pengaruh, Iklim Kerja, Terhadap Kinerja Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar.
3. Untuk menentukan besaran Pengaruh Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar.
4. Untuk menentukan besaran Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar.
5. Untuk menentukan besaran Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Untuk menentukan besaran Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar.
7. Untuk menentukan besaran Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat bagi beberapa pihak, antara lain sebagai berikut:

- a. Secara Teoritis. Penelitian ini dapat memberikan kajian konseptual tentang Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar.
- b. Secara Praktis
 1. Bagi Sekolah. Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar. Manfaat bagi Sekolah adalah agar mengetahui bagaimana kinerja guru dengan adanya Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja.
 2. Bagi UIN SUSKA. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Pendidikan pada prodi Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.

3. Bagi Penulis. Menjadi khazanah berpikir dan pengalaman dalam Integrasi ilmu pendidikan Islam di sekolah, juga sebagai salah satu tambahan ilmu pengetahuan di bidang penelitian kuantitatif tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja dan kinerja guru.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Diinduraji Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II TELAAH PUSTAKA

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Bangun kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang dis ebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard) jadi standar pekerjaan merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan dalam seutu organisasi.¹

Selain itu, Mangkunegara kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²

Amstrong dan Baron Pengertian performance sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlansung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Sementara itu Colquitt, LePine dan Wesson mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku

¹ Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta. Penerbit Erlangga. 2012) hal. 231

² A.A. Anwar Prambudu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya. Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2014) hal. 67.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat Cascio dalam Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa para individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap focus pada kinerja yang efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran, dan penilaian. Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektifitas.³

Selanjutnya Rivai (2011: 548) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan unruk mencapai tujuannya.⁴

Moeheriono mengatakan kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.⁵

Abdullah dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yng

³ Wibowo. *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers. 2014) hal.2.

⁴ Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: Rajawali pers. 2011) hal. 548.

⁵ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta, Grafindo Persada. 2012) hal. 95

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.⁶

Menurut Mitchell (1988) dalam kinerja bisa ditunjukkan dalam berbagai cara:

- a. Kinerja bisa menunjukkan perilaku yang sama yang berlangsung sepanjang waktu (misalnya, rata-rata pukulan)
- b. Kinerja bisa menunjukkan perilaku yang berbeda yang ditunjukkan dengan tingkat konseptualisasi yang tinggi (misalnya, kehadiran)
- c. Kinerja bisa menunjukkan perolehan-perolehan (outcomes) yang tidak erat kaitannya dengan tindakantindakan tertentu (misalnya, penjualan)
- d. Kinerja bisa didefinisikan dalam istilah yang umum yang menunjukkan sifat-sifat global daripada perilaku spesifik (misalnya ketegasan, keramah-tamahan)
- e. Kinerja bisa didefinisikan sebagai hasil-hasil perilaku kelompok daripada perilaku individu (seperti, kemenangan permainan)⁷

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

⁶ M. Maruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta, ASWAJA, 2013) hal. 331.

⁷ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo, Zifatama Publisher. 2010,) hal. 186.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Komponen Kinerja

Berdasarkan definisi manajemen kinerja khususnya definisi operasional bisa dikatakan bahwa manajemen kinerja merupakan aktivitas manajerial yang sangat kompleks yang melibatkan beberapa komponen kunci yang terhubung satu dengan lainnya. Komponen kunci yang dimaksud adalah:

a. Perencanaan Kinerja Organisasi

Perencanaan kinerja merupakan titik dasar dari suatu siklus manajemen kinerja. Adapun yang menjadi dasarnya adalah perencanaan strategi yang menetapkan tujuan utama suatu organisasi, di mana perencanaan strategi dimaksudkan sebagai suatu penentuan apa saja yang harus dilakukan organisasi untuk mencapai tujuannya.⁸

Perencanaan organisasi menurut Cunningham adalah menyeleksi dan menghubungkan pengetahuan, fakta, imajinasi, dan asumsi untuk masa yang akan datang dengan tujuan memvisualisasi dan memformulasi hasil yang diinginkan, urutan kegiatan yang diperlukan dan perilaku dalam batas-batas yang dapat diterima yang akan digunakan dalam penyelesaian. Perencanaan di sini menekankan pada usaha menyeleksi dan menghubungkan sesuatu dengan kepentingan masa yang akan datang serta untuk mencapainya.⁹

Defenisi lainnya mengatakan bahwa perencanaan adalah hubungan antara apa yang ada sekarang (*What is*) dengan bagaimana seharusnya (*what should be*) yang berkaitan dengan kebutuhan, penentuan tujuan, prioritas, program, dan alokasi sumber. Bagaimana seharusnya adalah mengacu

⁸ Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Rajawali Pers. 2012) hal. 273

⁹ Sinambela. Lijan P, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2016) hal. 500

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepada masa yang akan datang. Perencanaan ini ditekankan kepada usaha mengisi kesenjangan antara keadaan sekarang dengan yang akan datang dan disesuaikan dengan apa yang dicita-citakan.¹⁰

Titik awal manajemen kinerja adalah guru dan manejer yang bekerja sama untuk mengidentifikasi, memahami, dan menyepakati apa dan berapa yang seharusnya dikerjakan oleh guru, seberapa baiknya hal itu perlu dilaksanakan, mengapa dilaksanakan, dan seterusnya. Perencanaan ini mencakup hal-hal berikut:

- 1) Proses. Hampir selalu, setidaknya ada satu kali pertemuan antara manajer dan setiap gurunya. Kadangkadangkang pertemuan kelompok digunakan untuk penugasan proyek-proyek tertentu, diikuti dengan lebih banyak lagi pertemuan perorangan yang lebih mendetail sifatnya.
- 2) Hasil. Apa yang dihasilkan oleh perencanaan kinerja. Biasanya jawaban atas pertanyaan yang didiskusikan akan dituliskan dalam bentuk tujuan, sasaran dan standar.

Hersey, Blanchard, dan Johnson (1996) menyatakan kinerja organisasional merupakan produk dari banyak faktor, termasuk struktur organisasi, pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategi, dan proses sumber daya manusia. Kinerja memerlukan strategi, tujuan, dan integritas. Strategi merupakan integrasi rencana tindak yang sanagt luas untuk mencapai tujuan tujuan organisasi. Sementara itu yang dimaksud dengan tujuan adalah memperbaiki produktivitas sumber daya manusia. Karena

¹⁰ Ibid, hal. 500

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

strategi bersifat terintegrasi, semua faktor atau variabel saling berhubungan dan memberikan kontribusi pada kinerja. Sementara itu, integrasi tidak hanya diperlukan untuk menghadapi keadaan saat ini, tetapi lebih penting lagi untuk proses perubahan yang perlu dilakukan untuk menghadapi masa depan organisasi.¹¹

b. Model dan Proses Kinerja

Mengingat kinerja bersifat abstrak, ada baiknya untuk memahami konsep tersebut diajukan sebuah model untuk mempermudah dalam memahami sifat kinerja organisasi. Model ini menekankan proses pokok yang berhubungan dengan efektivitas dan tidak memandang efektivitas sebagai keadaan akhir. Dengan demikian model ini mengakui banyak organisasi maupun lingkungannya yang terus berubah. Lagi pula model ini mengimplikasikan bahwa peranan penting manajemen adalah memahami bagaimana berbagai komponen organisasi saling berhubungan satu sama lainnya dan bagaimana hubungan ini dapat memperbesar kemungkinan berhasilnya organisasi. Terdapat tiga dimensi utama dari model ini, yaitu konsep optimisasi tujuan, perspektif system dan tekanan pada perilaku manusia dalam susunan organisasi.¹²

Penggunaan ancangan optimasi tujuan terhadap efektivitas organisasi memungkinkan diakuinya secara eksplisit bahwa organisasi yang berbeda pula. Dengan demikian, nilai keberhasilan atau kegagalan relative dari

¹¹ Wibowo. *Manajemen Kinerja...* hal. 575

¹² Sinambela. Lijan P, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)...*hal. 500

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organiasi tertentu harus ditentukan dengan membandingkan hasilnya dengan tujuan organiasi, bukan dengan pertimbangan peneliti.

Jadi, optimisasi adalah sarana pengimbang berbagai tujuan yang bertentangan, sehingga setiap tujuan menerima cukup perhatian dan sumber daya selaran dengan tingkat kepentingannya bagi organiasi. Dikemukakan di sini bahwa efektivitas harus dinilai terhadap tujuan yang bisa dilaksanakan ini, bukan terhadap konsep tujuan yang maksimum.¹³

c. Rencana Perbaikan Kinerja

Rencana perbaikan kinerja untuk dapat memberikan hasil seperti diharapkan harus memenuhi kriteria sifat sebagai berikut:¹⁴

1. Praktis, spesifikasi rencana harus berhubungan dengan kinerja yang harus diperbaiki;
2. Orientasi pada Waktu, waktu batas akhir penyelesaian pekerjaan harus ditentukan secara realistic dan dipertimbangkan bersama, tidak ada pekerjaan tanpa batasan waktu.
3. Spesifik, harus jelas menguraikan apa yang akan dikerjakan. Apabila bidang yang diperbaiki adalah kualitas komunikasi dengan pekerja, maka harus secara spesifik referensi yang harus diperbaiki.
4. Melibatkan komitmen, baik manajer maupun pekerjaan harus menjadi rencana dan mempunyai komitmen terhadap implementasinya. Mereka harus sepakat tentang apa yang harus dilakukan.

¹³ Ibid. 500

¹⁴ Ibid. hal. 27

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rencana perbaikan kinerja dirancang untuk mengubah perilaku pekerja. Untuk melakukan perubahan perilaku, perlu lima persyaratan, yaitu:¹⁵

1. *Desire* (keinginan), terdapat keinginan dari peekerja sendiri untuk berubah tanpa adanya keinginan dari yang bersangkutan, perilaku tidak mungkin berubah.
2. *Knowledge and skill* (pengetahuan dan keterampilan), pekerja harus tau apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukan. Untuk itu, harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan.
3. *Climate* (iklim), pekerja harus bekerja dalam iklim yang memberikan kesempatan berperilaku dengan cara berbeda.
4. *Help and Support* (bantuan dan dukungan), bantuan dapat datang dari manajer, pelatihan, professional, atau keduanya.
5. *Rewards* (penghargaan), orang yang tahu bahwa mereka dihargai karena melakukan perubahan cenderung untuk berubah. Juga apabila reward benar-benar diterima mereka akan termotivasi untuk berubah di masa depan.

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Mahmudi (2010;20) kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:¹⁶

¹⁵ ibid. hal 28

¹⁶ Mahmudi, Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua, (Yogyakarta. UPP. STIM. YKPN, 2010) hal. 20.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:¹⁷

- a. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memilih kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- b. Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

¹⁷ Mahmudah Enny W. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya, UBHARA Manajemen Press, 2019) hal. 115

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Rancangan kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan digunakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- d. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
- e. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.
- f. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
- h. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
- i. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Demikian pula jika

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

j. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

l. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji – janji yang telah dibuatnya.

m. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja dengan tepat waktu.

Menurut Rummler dan Brache dalam Rothwell (2001) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah: ¹⁸

a. *Barriers*, yaitu segala sesuatu lingkungan karyawan di tempat dia bekerja yang dapat membantu atau mempengaruhi proses bekerjanya, contohnya peralatan, perlengkapan, keuangan, informasi, deskripsi pekerjaan karyawan dan sebagainya.

¹⁸ Marbawi Adamy, Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian, (Universitas Malikussaleh. 2016), hal. 95-96.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. *Performance Expectations*, yaitu berkaitan dengan apakah standar kinerja sudah diketahui oleh para karyawan dengan kata lain apakah standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan sudah dikomunikasikan dengan para karyawan.
- c. *Consequence*, yaitu berkaitan dengan bagaimana tindakan perusahaan terhadap para karyawan yang berkinerja buruk atau sebaliknya terhadap karyawan yang berkinerja baik, dan apakah tindakan yang dilakukan oleh perusahaan itu memang tepat untuk dilakukan dan sesuai dengan waktunya.
- d. *Feedback*, Yaitu berkaitan dengan informasi yang diperoleh karyawan berkenaan dengan kinerjanya. Informasi tersebut berasal dari atasan karyawan.
- e. *Knowledge/skill dan Individual Abilities*, yaitu berkaitan langsung dengan karyawan tersebut, apakah karyawan memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Selanjutnya, Gomez dalam Kaswan faktorfaktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga, yaitu: 1. Faktor kemampuan mencerminkan talenta dan keterampilan karyawan, yang meliputi intelegensi, keterampilan interpersonal dan pengetahuan pekerjaan. 2. Faktor motivasi dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor eksternal (seperti penghargaan dan hukuman) tetapi pada akhirnya merupakan keputusan internal dimana tergantung karyawannya seberapa besar mencurahkan energinya untuk menyelesaikan tugasnya. 3. Faktor situasi/sistem meliputi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

jumlah karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif.¹⁹

Sedangkan menurut Anoraga ada faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja guru yaitu:²⁰

1. Motivasi. Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi guru, dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong guru bekerja lebih baik.
2. Pendidikan. Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan Kinerja guru.
3. Disiplin Kerja. Disiplin kerja adalah kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan.
4. Pengawasan. Proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.
5. Keterampilan. Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap Kinerja guru, keterampilan guru dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.
6. Sikap Etika Kerja. Sikap orang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang dalam kelompok itu sendiri maupun dalam kelompok lain, etika dalam hubungan kerja sangat penting

¹⁹ Kaswan. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi. (Yogyakarta. Graha Ilmu, 2012) hal. 189.

²⁰ Anoraga, Pandji, Manajemen Bisnis, (Jakarta. Rineka Cipta, 2012) hal. 178-179

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi atau meningkatkan Kinerja guru.

7. Gizi dan Kesehatan. Daya tahan tubuh seseorang biasanya di pengaruhi oleh gizi dan makanan yang di dapat, hal itu mempengaruhi Kinerja guru.
8. Tingkat Penghasilan. Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja guru karena semakin tinggi prestasi kerja guru maka akan semakin besar prestasi yang diterima.
9. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja. Lingkungan kerja dari guru termasuk hubungan kerja antara guru, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering guru enggan bekerja, karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan.
10. Teknologi. Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendapat dukungan tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaannya.
11. Sarana Produksi. Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.
12. Jaminan Sosial. Perhatian dana pelayanan perusahaan kepada setiap guru, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar guru semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.
13. Kepemimpinan. Dengan adanya manajemen yang baik maka guru akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian Kinerja guru akan tercapai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

14. Kesempatan Berprestasi Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dala dirinya, dengan di berikan kesempatan berprestasi, maka guru akan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan pada pemaparan tentang berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, maka pada penelitian ini fokus pada beberapa faktor saja yang dijadikan variabel, yaitu: kemampuan manajerial kepala sekolah, iklim kerja, dan motivasi kerja kepala sekolah.

4. Indikator Kinerja

Setiawan untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:²¹

- a. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- c. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- d. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Mangkunegara maka terdapat beberapa indikator yang ada pada pada kinerja, yaitu: ²²

²¹ Setiawan, Toni. Manajemen Sumber Daya manusia Kinerja, Motivasi, Kepuasan kerja, dan produktivitas. (Semarang: Penerbit Yayasan Widya Manggala Indonesia. 2012) hal. 147.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kuantitas; Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh guru dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh guru dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.
2. Kualitas; Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan guru. Dalam hal ini merupakan kemampuan guru menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.
3. Jangka waktu; Guru dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Kehadiran; Tingkat Kehadiran atau Absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh guru untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi.
5. Sifat koferatif; Sikap kooperatif adalah sikap yang menunjukkan kerjasama, tidak melakukan penentangan terhadap suatu sikap individu maupun golongan tertentu.
6. Inisiatif; Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya guru memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu.
7. Kerja sama; Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Menurut Bernadin & Russell mengajukan enam kriteria mengukur kineja karyawan, yaitu:²³

²² Mangkunegara, op.cit, hal. 74

²³ Adamy, o.cit. 92-93.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. *Quality: The degree to which the process or result of carrying out activity approaches, in term of either conforming to some ideal way of performing the activity or fulfilling the activity's intended purpose.*
- b. *Quantity: The amount produces, expressed in such terms as dollar value, number of unit, or number of completed activity cycles.*
- c. *Timeliness: The degree to which an activity is completed, or a result produced, at the earliest time desirable from the standpoints of both coordinating with the outputs of others and maximizing the time available for other activities.*
- d. *Cost-Efectivenese: The degree to which the use of the organization's resoueces (e.g., human, monetary, technological, material) is maximize in the sense of geting the highest gain or reduction in loss from each unit or instance of use of a resource.*
- e. *Need for Supervision: The degree to which a performar can carry out a job function without either having to request supervisory assistance or requiring supervisory intervention to prevent an adverse outcome.*
- f. *Interpersonal Impact: The degree to which a performer promotes feelings of self-esteem, goodwill, and cooperativeness among coworkers and subordinates.*

Menurut Bangun bahwa untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut.²⁴

²⁴ Wilson Bangun, op.cit. hal. 198.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- c. Ketepatan Waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- d. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan Kerja Sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Konsep Bernadin & Russell mengajukan enam kriteria mengukur kinerja karyawan, yaitu:²⁵

- a. *Quality*, menyangkut tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan;
- b. *Quantity*, menyangkut jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah Rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang terselesaikan;

²⁵ Adamy, op. cit, hal. 97

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. *Timelines*, sejauh mana suatu kegiatan yang terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan;
- d. *Cost-Efectivenese*, sejauh mana tingkat penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material);
- e. *Need for supervisor*, tingkat sejauhmana seorang pejabat dapat melaksanakan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor;
- f. *Interpersonal impact*, menyangkut sejauhmana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan bekerjasama diantara karyawan.

Berdasarkan pada pemaparan tentang indikator kinerja, maka pada penelitian ini fokus pada beberapa hal yang dijadikan indikator kinerja, yaitu:

- a. Kuantitas;
- b. Kualitas;
- b. Jangka waktu;
- c. Kehadiran;
- d. Sifat koferatif;
- e. Inisiatif;
- f. Kerja sama.

B. Kemampuan Manajerial

1. Pengertian Kemampuan Manajerial

Menurut echols dan shadily yang dikutip Martini kata kompetensi berasal dari bahasa inggris competency sebagai kata benda competence yang berarti kecakapan, kompetensi, dan kewenangan.²⁶ Sedangkan menurut Gerry dasler

²⁶ Martini Yamin dan Maisyah, *Standarisasi Kinerja guru*, (Jakarta: GP Press, 2010). hal 5.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja/kinerja.²⁷

Kunandar mengatakan bahwa, kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif. Pengertian ini menggambarkan makna bahwa kompetensi ini dapat digunakan dalam dua konteks, yakni: pertama, sebagai indikator kemampuan yang menunjukkan kepada perbuatan yang diamati. Kedua, sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek kognitif, afektif, dan perbuatan serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh.²⁸

Pengertian kompetensi menurut Spencer adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan criteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu (*A competency is underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*)²⁹

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan

²⁷ Dessler, Gary, *Manajemen sumber daya manusia*. (Penerbit Indeks, Jakarta. 2011). hal 169.

²⁸ Kunandar, *Guru Profesional (Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Guru)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011). hal. 52-53.

²⁹ Moeheriono, op.cit. hal. 3

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Menurut T. Hani Handoko menjelaskan bahwa praktek manajerial adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer. Selanjutnya Siagian mengemukakan bahwa “Manajerial skill adalah keahlian menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik”. Kemampuan manajerial sangat berkaitan erat dengan manajemen kepemimpinan yang efektif, karena sebenarnya manajemen pada hakekatnya adalah masalah interaksi antara manusia baik secara vertikal maupun horizontal oleh karena itu kepemimpinan dapat dikatakan sebagai perilaku memotivasi orang lain untuk bekerja kearah pencapaian tujuan tertentu. Kepemimpinan yang baik seharusnya dimiliki dan diterapkan oleh semua jenjang organisasi agar bawahannya dapat bekerja dengan baik dan memiliki semangat yang tinggi untuk kepentingan organisasi.³⁰

Managerial merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.³¹

Kepala sekolah merupakan jabatan tertinggi dari suatu organisasi sekolah, ia mempunyai peranan yang sangat vital dalam mengembangkan institusi yang dipimpinnya. Dinas pendidikan menetapkan tugas dan peranan kepala sekolah dalam melaksanakan perkejaanya, yaitu sebagai educator, manajer, adminitator,dan supervisor. Dalam perkembangan berikutnya peranan kepala

³⁰ Siagian, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, (Jakarta:Rineka Cipta, 2002), hal.63

³¹ Ibid. hal. 331

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sekolah tersebut bertambah menjadi educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, figure dan mediator.³²

Menurut Crudy yang dikutip Atmodiwirio, bahwa: Kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk memanaj sekolah, mengorganisasikan orang dan sumber, mempergunakan tenaga-tenaga yang baik dan teknik kehumasan yang baik, memanfaatkan komunikasi yang efektif dalam menghadapi beraneka macam subjek yang berkepentingan, seperti orang tua murid atau siswa dan guru-guru.³³

Kompetensi manajerial yang dimaksud disini adalah kemampuan, kecakapan atau kemahiran yang dimiliki oleh pemimpin dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang kader atau dengan kata lain keterampilan manajerial kepala madrasah sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diaktualisasi oleh kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi manajerial Kepala Madrasah menyangkut aspek yang sangat luas mulai dari menyusun perencanaan sekolah, mengembangkan organisasi madrasah, memberdayakan sumber daya sekolah hingga melaksanakan pengawasan yang berlaku. Banyak aspek dalam kompetensi tersebut membutuhkan kemampuan Kepala Madrasah untuk selalu berkembang.³⁴

Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk menggerakkan orang lain dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Ukuran seberapa

³² E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remana Rosdakarya, 2003), hal.120

³³ Ibid. hal. 122

³⁴ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*, (Bandung: Alfabeta, 2009),hal, 75.

efisien dan efektifnya seorang manajer adalah seberapa baik dia menetapkan rencana dalam mencapai tujuan yang memadai, kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi. Kepala sekolah sebagai manajer pada jalur pendidikan formal dituntut memiliki kemampuan manajemen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya agar mampu mencapai tujuan proses belajar mengajar secara keseluruhan. Untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawab tersebut, kepala sekolah perlu memiliki berbagai kemampuan yang diperlukan.

2. Komponen Kemampuan Manajerial

Mengacu pada lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 bahwa Kompetensi Kepala Sekolah ada 5 macam, antara lain:

- a. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepala sekolah dalam menampilkan dirinya atau performance diri sebagai pribadi yang bertanggungjawab, kreatif, memiliki motivasi,
- b. Kompetensi sosial adalah kemampuan kepala sekolah dalam membina hubungan dengan berbagai pihak serta aktif dalam kegiatan organisasi profesi.
- c. Kompetensi Supervisi Akademik adalah kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pengawasan akademik yakni menilai dan membina guru dalam rangka mempertinggi kualitas proses pembelajaran yang dilaksanakannya agar berdampak terhadap kualitas hasil belajar siswa.
- d. Kompetensi Kewirausahaan adalah kemampuan untuk mengembangkan kepentingan pendidikan di satuan pendidikan yang bersifat sosial

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(inovatif, bekerja keras, motivasi yang kuat, pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik, dan memiliki naluri kewirausahaan) bukan untuk kepentingan komersial.

- e. Kompetensi Manajerial adalah Kemampuan mengendalikan seluruh sumber daya dalam satuan pendidikan untuk mencapai visi, dan misi, serta tujuan satuan pendidikan.

Sementara itu Konsep manajerial sekolah, tugas pokok dan fungsi kepala sekolah (dimensi kompetensi manajerial) meliputi sebagai berikut:

- a. Perencana Program-Program Sekolah/Madrasah,
- b. Pengembang Organisasi Sekolah,
- c. Pemimpin Sumber Daya Sekolah/Madrasah,
- d. Pemimpin Pembelajaran Sekolah/Madrasah Yang Efektif
- e. Inovator Budaya Dan Iklim Sekolah Yang Kondusif Dan Inovatif,
- f. Pengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Sekolah/Madrasah,
- g. Pengelola Sarana Dan Prasarana Sekolah/Madrasah,
- h. Pengelola Hubungan Masyarakat (HuMas).³⁵

Menurut Katz & Porter (1917) Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam rangka pelaksanaan tugas manajerial paling tidak di perlukan tiga macam bidang keterampilan, yakni: (1) Keterampilan teknis, yaitu kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknis, dan pengetahuan mengenai bidang khusus, (2) Keterampilan manusiawi, yaitu untuk bekerjasama dengan orang lain, memahami, memotivasi, sebagai individu atau kelompok, (3) Keterampilan konseptuan, yaitu

³⁵ Dahlan, Hermanu Iriawan, Hamdan, Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Sosial Guru Di SMA Negeri 11 Makassar, Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik Volume 7 Nomor 2 Juli – Desember 2017. Hal 59-60

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi.³⁶

3. Indikator Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Adapun indikator yang digunakan untuk menilai kemampuan manajerial pada penelitian ini, berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, yaitu:

- a. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- b. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
- c. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/ madrasah secara optimal.
- d. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
- e. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/ madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- f. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- g. Mengelola sarana dan prasarana sekolah/ madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
- h. Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/ madrasah.

³⁶ Ibid. hlm. 62

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- i. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
- j. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
- k. Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
- l. Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/ madrasah.
- m. Mengelola unit layanan khusus sekolah/ madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah.
- n. Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
- o. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.
- p. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/ madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

C. Iklim Kerja

1. Pengertian Iklim Kerja

Iklim atau *Climate* berasal dari bahasa Yunani yaitu *incline*, kata ini tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal-hal fisik saja seperti temperatur atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis bahwa orang-orang yang berada di dalam organisasi menggambarkan tentang lingkungan internal organisasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tersebut. Istilah Iklim Kerja (*organizational climate*) pertama kali dipakai oleh oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah Iklim Kerja dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Tiaguri mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul: lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behaviour setting*) dan kondisi (*conditions*)

Definisi mengenai Iklim Kerja dikemukakan oleh beberapa ahli. Para ahli Barat mengartikan iklim sebagai unsur fisik, dimana iklim sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi daripada persepsi individu sendiri. Menurut Lussier mengatakan bahwa Iklim Kerja adalah persepsi guru mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.³⁷

Kemudian dikemukakan oleh Simamora bahwa Iklim Kerja adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim Kerja mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki Iklim Kerja yang berbeda. Keaneka ragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.³⁸

³⁷ Lussier, N Robert. *Human Relation in Organization Applications and Skill Building*. (New York: Mc Graw Hill. 2005) hal. 486

³⁸ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. (Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta. 2012) hal. 81.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan menurut Stringer mendefinisikan iklim sebagai “*.collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation*”, Iklim Kerja adalah sebagai suatu koleksi dan pola lingkungan yang menentukan motivasi.³⁹

Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan bahwa "Iklim Kerja merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya". Sedangkan Litwin dan Stringer dalam Wirawan (2008) menyatakan bahwa Iklim Kerja sebagai "*a concept describing the subjective nature or quality of the organizational environment. Its properties can be perceived or experienced by members of the organization and reported by them in an appropriate questionnaire.*"⁴⁰

Stringer mendefinisikan bahwa Iklim Kerja sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Tagiuri dan Litwin mendefinisikan Iklim Kerja sebagai "*a relatively enduring quality of the internal environment of an organization that (a) is experienced by its members, (b) influences their behavior, and can be described in terms of the values of a particular set of characteristics (or attributes) of the organization.*" Menurut Tagiuri dan Litwin, Iklim Kerja merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif

³⁹ Stringer, Robert. Leadership and Organizational Climate.(Prentice Hall. New Jersey. 2002) hal. 122.

⁴⁰ Wirawan, *Budaya dan Iklim Kerja*. (Jakarta. Salemba Empat. 2008) hal. 122.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.⁴¹

Bagi Litwin dan Stringer Iklim Kerja merupakan "*a concept describing the subjective nature or quality of the organizational environment. Its Properties can be perceived or experienced by members of the organization and reported by them in an appropriate questionnaire.*" Iklim Kerja merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Unsur-unsurnya dapat dipersepsikan dan dipahami oleh anggota organisasi dan dilaporkan melalui kuesioner yang tepat. Sedangkan menurut Owen Iklim Kerja adalah "*study of perceptions that individuals have of various aspects of the environment in the organization*" (studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya).⁴²

Wirawan mendefinisikan iklim secara luas. Ia menjelaskan bahwa Iklim Kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.⁴³

Dari pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa Iklim Kerja merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

⁴¹ Ibid. hal. 122.

⁴² Ibid. hal. 122

⁴³ ibid. hal. 122.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Komponen Iklim Kerja

Menurut Robert Stringer berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi Iklim Kerja mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia mengatakan bahwa untuk mengukur Iklim Kerja terdapat enam dimensi yang diperlukan sebagai berikut:⁴⁴

- a. Struktur Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik.
- b. Standar-standar Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar- standar yang tinggi artinya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja.
- c. Tanggung jawab Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya di legitimasi oleh anggota oraganisasi lainnya. Persepsi anggota tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri.
- d. Penghargaan Penghargaan mengindikasikan anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Iklim Kerja menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan

⁴⁴ Wirawan, Budaya Dan Iklim Kerja: teori aplikasi dan penelitian cetakan kedua (Salemba Empat, Jakarta. 2007) hal. 131-133

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kritik, penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten

- e. Dukungan Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam tugas.
- f. Komitmen Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen yang kuat berasosiasi dengan loyalitas personal, jika level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

3. Faktor-faktor penyebab Iklim Kerja

Robert Stringer mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi yaitu: ⁴⁵

- a. Lingkungan eksternal Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Walaupun lingkungan eksternal mempengaruhi keenam dimensi Iklim Kerja, menurut Stringer terdapat pengaruh langsung yang paling banyak terhadap tiga dimensi yaitu:
 - 1) Kecepatan perubahan, ketika kecepatan perubahan meningkat, organisasi dengan kinerja tinggi mempunyai struktur lebih rendah dan tanggung jawab lebih tinggi. Dalam jangka panjang, organisasi dengan kinerja tinggi yang menghadapi perubahan eksternal cepat

⁴⁵ Ibid. hal. 135-138

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- harus memiliki kekuatan tim kerja, kepercayaan, dan dukungan untuk struktur rendah dan tanggung jawab tinggi.
- 2) Level konsolidasi dan regulasi tinggi industri tanpa adanya persaingan dalam suatu industri sering menjadi pengaruh penting terhadap pola Iklim Kerja. Jika industri diregulasi secara ketat, maka setiap orang akan mengetahui peraturan.
 - 3) Ekonomi kuat dan pasar kerja yang baik mempengaruhi dimensi komitmen Iklim Kerja. Jika karyawan memiliki peluang dan pilihan karir terpisah dari organisasi mereka, komitmen yang menjadi rendah. Dalam lingkungan eksternal seperti itu, kinerja tinggi bergantung pada komitmen tinggi.
- b. Strategi organisasi Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), oleh karena itu strategi mempengaruhi Iklim Kerja secara tidak langsung:
- 1) Praktik kepemimpinan akan bervariasi, bergantung pada strategi yang dilaksanakan.
 - 2) Pengaturan organisasi akan dikembangkan untuk memperkuat strategi- strategi yang berbeda.
 - 3) Strategi jangka panjang akan memiliki dampak terhadap kekuatan sejarah yang menentukan Iklim Kerja.
- c. Kekuatan sejarah Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempunyai pengaruh terhadap Iklim Kerjanya. Terdapat lima aspek sejarah dan budaya suatu organisasi:

- 1) Nilai-nilai sejarah, yaitu cara karyawan mengakses sifat, aktivitas, atau perilaku tertentu sebagai atau buruk dan produktif atau pemborosan.
 - 2) Kepercayaan, yaitu pengertian karyawan mengenai cara organisasi bekerja dan kemungkinan konsekuensi atas tindakan yang mereka lakukan.
 - 3) Mite, yaitu bahwa cerita atau legenda yang terus berlangsung mengenai organisasi dan para pemimpinnya mampu memperkuat nilai-nilai inti dan kepercayaan.
 - 4) Tradisi, yaitu kejadian-kejadian penting yang berulang dalam suatu organisasi yang memperkuat dan mengabadikan nilai-nilai budaya.
 - 5) Norma, peraturan-peraturan informal yang ada dalam suatu organisasi mengenai pakaian, kebiasaan kerja, jam kerja, perilaku interpersonal.
- d. Kepemimpinan Perilaku pemimpin mempengaruhi Iklim Kerja yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

4. Indikator Iklim Kerja

Menurut Stringer iklim suatu organisasi merujuk pada berfungsinya organisasi secara keseluruhan dari sudut pandang para karyawan. Dengan demikian, iklim adalah suatu metafora yang menggambarkan agregat persepsi karyawan individual mengenai lingkungan organisasi mereka. dimensi-dimensi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

tertentu dari iklim memberikan pengaruh khusus pada kemampuan organisasi untuk meningkatkan kinerja mereka.⁴⁶

Dimensi adalah serangkaian faktor-faktor tertentu dimana sesuatu atau seseorang berada atau berhubungan dengan bagaimana cara memandang sesuatu hal. Penekanannya adalah fungsi dari dimensi-dimensi yang digunakan untuk memandang sesuatu. Dimensi ini merupakan cara untuk memvisualisasikan sesuatu dari suatu aspek. Aspek tersebut adalah iklim yang ada didalam organisasi. Dimensi-dimensi ini adalah:

1. Kebijakan dan peraturan organisasi.

Kebijakan dan peraturan organisasi yang lebih mementingkan kenyamanan kerja dan kesejahteraan karyawan akan menyebabkan produktivitas meningkat sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya pada penelitian yang dikembangkan oleh Elton Mayo tahun 1927, membuktikan dugaan mereka bahwa kebijakan organisasi untuk menambah penerangan listrik di lokasi-lokasi produksi akan memacu produktivitas. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa pihak organisasi lebih memperhatikan kenyamanan kerja dan kesejahteraan karyawan sehingga mereka pun lebih bersemangat dalam bekerja. Suatu iklim kerja yang kondusif akan menimbulkan pengaruh positif yang sangat besar terhadap semangat dan hasil kerja.

2. Tingkat efektivitas komunikasi

Komunikasi sangat penting dalam semua kegiatan manajemen terutama “dalam organisasi, karena dengan adanya komunikasi suatu organisasi dapat mengeluarkan atau menyampaikan ide-ide juga gagasan dan saling bertukar

⁴⁶ Ibid. hal. 134

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemilik perusahaan. Dengan merasa turut memiliki, mereka senantiasa terdorong untuk bekerja sebaik mungkin.⁴⁸

4. Tingkat Partisipasi Pimpinan.

Menurut Asa'd hubungan antara karyawan dengan atasan sangat penting artinya dalam menciptakan Iklim Kerja. Iklim Kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (sense of belonging). Manajer yang efektif akan menggunakan pendekatan partisipatif dalam merencanakan, mempengaruhi perubahan, atau memecahkan persoalan biasanya akan menemukan karyawan-karyawan yang berpengaruh dan menyampaikan kepada mereka sepenuhnya masalah-masalah, keperluan-keperluan, dan sasaran organisasi.⁴⁹

Stringer dalam Wirawan menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi Iklim Kerja dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia juga mengatakan enam dimensi yang diperlukan, yaitu:⁵⁰

1. Struktur. Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Indikator struktur terdiri atas:
 - a) Peran yang jelas dalam pekerjaan
 - b) Tanggungjawab pekerjaan

⁴⁸ ibid. hal 147

⁴⁹ As'ad, Moh, Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia, Yogyakarta. Penerbit Liberty, 2004. hal. 112

⁵⁰ Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat. 2009) hal. 128

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Standar-standar. Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Indikator standar terdiri atas:
 - a) Derajat kebanggaan pada perusahaan dan pekerjaan
 - b) Refleksi perasaan karyawan
3. Tanggung jawab. Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Indikator tanggung jawab terdiri atas: Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Pengakuan. Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Indikator pengakuan terdiri atas: Imbalan atau upah yang terima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.
5. Dukungan. Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Indikator dukungan terdiri atas: 1) Hubungan dengan rekan kerja yang lain 2) Hubungan dengan atasan
6. Komitmen. Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Berdasarkan pada penjabaran tentang indikator Iklim Kerja, maka dapat disimpulkan indikator pada Iklim Kerja, yaitu: Struktur. Standar-standar.

Tanggung jawab. Pengakuan. Dukungan. Komitmen.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

D. Motivasi kerja

1. Pengertian Motivasi

Gitosudarmo dalam mengatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorong diri seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.⁵¹ Hasibuan mengatakan motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gaira kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.⁵²

Sutrisno Edymengatakan bahwa Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.⁵³

Siagian dalam mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan

⁵¹ Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta. Kencana Pranada Media Group, 2011), hal. 109.

⁵² Ibid. hal. 109.

⁵³ Ibid. hal. 110

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.⁵⁴

Rivai mengatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifiksesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu inposibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.⁵⁵

Newstrom dalam menyatakan motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.⁵⁶

Robbin dan Judge dalam menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah, dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.⁵⁷

⁵⁴ Ibid. 110.

⁵⁵ Rivai, Veitzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta.Ghalia Indonesia, 2004) hal. 455.

⁵⁶ Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014). hal 110)

⁵⁷ Ibid. hal 110.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Robbins dan Judge, McShane dan Von Glinow memberikan defenisi motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan Ketekunan (*persistence*) perilaku sukarela. Colquitt, LePine dan Wesson memberikan defenisi motivasi sebagai sekumpulan energetic yang dimulai baik dari dalam maupun di luar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan memperhatikan arah, intensitas, dan ketekunannya. Motivasi adalah pertimbangan kritis karena kinerja yang efektif sering memerlukan baik, kemampuan Dan Motivasi Kerja tingkat tinggi.⁵⁸

Dalam Soekidjo Notoamidjojo dikatakan bahwa banyak batasan pengertian tentang motivasi ini antara lain sebagai berikut ini:⁵⁹

- 1) Pengertian motivasi seperti yang dirumuskan oleh Terry G (1986) adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku).
- 2) Sedangkan Stooner (1992) mendefiniskan bahwa motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang.
- 3) Dalam konteks pengembangna organisasi, Flippo (1984) merumuskan bahwa motivasi adalah suatu arahan guru dalam suatu organisasi agar mau bekerja sama dalam mencapai keinginan para guru dalam pencapaian keberhasilan organisasi.
- 4) Dalam konteks yang sama (pengembangan organisasi), Duncan (1981) mengemukakan bahwa motivasi adlaah setiap usaha yang didasarkan untuk

⁵⁸ Ibid. hal. 111.

⁵⁹ Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2009). hal. 114-115.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempengaruhi perilaku seseorang dalam meningkatkan tujuan organisasi semaksimal mungkin.

5) Knootz (1972) merumuskan bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk berindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

2. Komponen Motivasi

Motivasi memiliki dua komponen, yaitu: komponen dalam (inner component) dan komponen luar (outer component). Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas dan ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah kelakuannya. Berdasarkan definisi tersebut, komponen dalam ialah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar ialah tujuan yang hendak dicapai.⁶⁰

1. Motivasi intrinsik, ialah motivasi yang berasal dari diri seseorang itu sendiri tanpa dirangsang dari luar. Sebagai contoh: orang yang gemar membaca, ia akan mencari sendiri buku-buku yang dibacanya tanpa ada orang yang mendorong.

⁶⁰Mangkunegara, op.cit. hal 97-98

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang datang karena adanya perangsang dari luar, sebagai contoh: seorang mahasiswa rajin belajar karena ada ujian.

Menurut Sinungan adapun usaha-usaha peningkatan motivasi kerja sebagai berikut.⁶¹

- a. Penjabaran dan penanaman pengertian serta tumbuhnya sikap laku dan pengalaman Konsep Tri Dharma yaitu saling merasa ikut memiliki, ikut serta memelihara, mempertahankan dan melestarikan, terus menerus mengawasi diri.
- b. Secara fisik, maka sarana-sarana motivatif yang langsung berkaitan dengan kerja dan tenaga kerja diusahakan peningkatan menurut kemampuan dan situasi-situasi perusahaan seperti:
 - a) Adanya *man-powerplanning* untuk lebih memantapkan *job-security* melalui *employment policy* yang jelas dan mantap antara lain latihan dan pendidikan untuk *carier* dan *succession planning*.
 - b) Kondisi dan syarat-syarat kerja seperti upah, *employee benefits*, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan hari tua dan sebagainya.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sinungan Untuk mendapatkan motivasi kerja yang dibutuhkan suatu landasan yaitu terdapatnya suatu motivator. Dan hal ini merupakan hasil suatu pemikiran dan kebijaksanaan yang tertuang dalam perencanaan dan program yang

⁶¹ Sinungan, Muchdarsyah, *Produktivitas*, (Jakarta, PT Bumi Askara. 2014). hal. 140-141.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terpadu dan disesuaikan dengan situasi dan kondisi sesuai dengan keadaan eksternal dan internal. Adapun yang dibutuhkan oleh motivator sebagai berikut:⁶²

- 1) Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan tujuan dan sasaran.
- 2) Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan.
- 3) Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri (pekerjaan yang menarik dan memberi harapan).
- 4) Adanya peningkatan (Kemajuan).
- 5) Adanya tanggung jawab.
- 6) Adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah.
- 7) Supervisi.
- 8) Hubungan antar perseorangan.
- 9) Kondisi Kerja.
- 10) Gaji.
- 11) Status.
- 12) Keamanan Kerja.

Menurut Sutermeister dalam Djatmiko (2008: 67) mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja personil, yaitu kondisi fisik lingkungan kerja (*physical working condition*), kondisi sosial lingkungan kerja (*social woeking condition*) dan keterpenuhan kebutuhan dasar individu (*fulfilment of individual basic needs*).⁶³

⁶² Ibid. hal. 139-140

⁶³ Djatmiko, Yayat Hayati, *Perilaku Organisasi*, (Bandung, Alfabeta, 2008), hal. 67.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ardana menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang tersebut adalah sebagai berikut:⁶⁴

- 1) Karakteristik individu
 - a) Minat.
 - b) Sikat terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan.
 - c) Kebutuhan individual.
 - d) Kemampuan atau kompetensi.
 - e) Pengetahuan tentang pekerjaan.
 - f) Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

Pada umumnya karakteristik individu ini mempengaruhi bagaimana orang menilai apa yang diperolehnya dari bermacam-macam faktor dalam pekerjaan yang diuraikan di bawah ini. Bila faktor-faktor dalam pekerjaan cocok dengan karakteristik individu, orang cenderung untuk termotivasi menjalankan tugasnya.

- 2) Faktor-faktor pekerjaan
 - a) Faktor lingkungan pekerjaan: Gaji dan benefit yang diterima, kebijakan-kebijakan perusahaan, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya, budaya organisasi.
 - b) Faktor dalam pekerjaan: Sifat pekerjaan, rancangan tugas atau pekerjaan, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, adanya kepuasan dari pekerjaan.

⁶⁴ Ardana, op.cit. hal 31.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Gomes Motivasi seseorang untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi individual dan organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).⁶⁵

Menurut Werther & Davis dalam Motivasi seseorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun yang eksternal. Yang termasuk pada faktor-faktor internal adalah:⁶⁶

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Kepuasan kerja
- 6) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan yang termasuk kepada faktor eksternal adalah:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Situasi lingkungan kerja
- 4) Sistem balas jasa yang berlaku dan cara penerapannya

⁶⁵ Badrudin, op.cit. 200

⁶⁶ Nurmansyah, op.cit. hal 282.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nurmansyah, menyatakan dengan menggabungkan faktor internal dan eksternal. Interaksi diantara kedua faktor internal dan eksternal akan menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi.⁶⁷

4. Indikator Motivasi kerja

Menurut Suwatno bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:⁶⁸

- 1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.
- 3) Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan untuk merasamemiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

⁶⁷ ibid. hal 282.

⁶⁸ Suwatno, Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung: Alfabeta. 2013), hal. 177.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Berdasarkan pada pemaparan tentang motivasi kerja, maka dapat di lihat beberapa indikator untuk menilai motivasi kerja kepala sekolah. yaitu: Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan harga diri, Kebutuhan aktualisasi diri.

5. Model Hubungan Motivasi Dengan Kinerja

Wibowo menyatakan motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Pekerja mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi, dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan dan nilai-nilai pada pekerjaan. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, penyelesaian tugas, pendekatan organisasi pada rekognisi dan penghargaan, kecukupan dukungan pengawasan dan *coaching*, serta budaya organisasi.⁶⁹

Wibowo Kedua faktor tersebut saling mempengaruhi, termasuk pula pada proses motivasi membangkitkan, mengarahkan, dan meneruskan. Pekerja akan termotivasi apabila mereka percaya bahwa pekerjaan mereka akan dikenal dan dihargai. Perilaku termotivasi secara lansung dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan/keterampilan kerja individu, motivasi, dan kombinasi yang memungkinkan dan membatasi konteks pekerjaan.⁷⁰

⁶⁹ Wibowo, op.cit. hal. 330-331

⁷⁰ ibid. 330-331.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

E. Penelitian Terdahulu

Untuk mencegah terjadinya kesalahpahaman dengan penelitian terdahulu, dan untuk menjadikan dasar penelitian ini, maka berikut ini dilampirkan beberapa penelitian yang telah dilakukan tentang Kinerja guru, supervise dan manajemen kearsipan, yaitu sebagai berikut:

1. Sri Eko Hartoyo, dengan judul: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja guru Dengan Moderasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Studi Pada Sekolah Di Yayasan Institut Indonesia 48 Cabang Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi Kerja merupakan bagian yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Apabila guru termotivasi maka, guru tersebut akan mencoba sekuat tenaga dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Jadi Kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja. 2) Kepemimpinan Kepala Sekolah pengaruhnya cukup penting dalam mempengaruhi Kinerja guru, maka kepala sekolah lebih serius dalam menerapkan kepemimpinannya.⁷¹
2. Engkay Karweti, Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru Slb Di Kabupaten Subang, Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SLB di Kabupaten Subang. Begitu juga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SLB di Kabupaten

⁷¹ Sri Eko Hartoyo, dengan judul: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja guru Dengan Moderasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Studi Pada Sekolah Di Yayasan Institut Indonesia 48 Cabang Semarang. Telaah Manajemen Vol. 14 Edisi 1, Februari 2017, hal 43 -56

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Subang. Dengan demikian untuk meningkatkan Kinerja guru guru SLB di Kabupaten Subang, seyogyanya kepala sekolah perlu meningkatkan kemampuan teknik manajerial karena maju mundurnya suatu sekolah tidak terlepas dari peran Kepala Sekolah. Serta meningkatkan dan memelihara motivasi mengajar guru, agar motivasi mengajar guru tetap dapat ditingkatkan dan konsisten dari waktu ke waktu karena motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.⁷²

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Anoraga ada faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja guru yaitu:⁷³

1. Motivasi. Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi guru, dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong guru bekerja lebih baik.
2. Pendidikan. Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan Kinerja guru.

⁷² Engkay Karweti, Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru Slb Di Kabupaten Subang, Jurnal Penelitian Pendidikan Vol. 11, No. 2, Oktober 2010

⁷³ Anoraga, Pandji, Manajemen Bisnis, (Jakarta. Rineka Cipta, 2012) hal. 178-179

3. Disiplin Kerja. Disiplin kerja adalah kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan.
4. Pengawasan. Proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.
5. Keterampilan. Ketrampilan dan kemampuan banyak pengaruhnya terhadap Kinerja guru, ketrampilan guru dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.
6. Sikap Etika Kerja. Sikap orang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang dalam kelompok itu sendiri maupun dalam kelompok lain, etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi atau meningkatkan Kinerja guru.
7. Gizi dan Kesehatan. Daya tahan tubuh seseorang biasanya di pengaruhi oleh gizi dan makanan yang di dapat, hal itu mempengaruhi Kinerja guru.
8. Tingkat Penghasilan. Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja guru karena semakin tinggi prestasi kerja guru maka akan semakin besar prestasi yang diterima.
9. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja. Lingkungan kerja dari guru termasuk hubungan kerja antara guru, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering guru enggan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

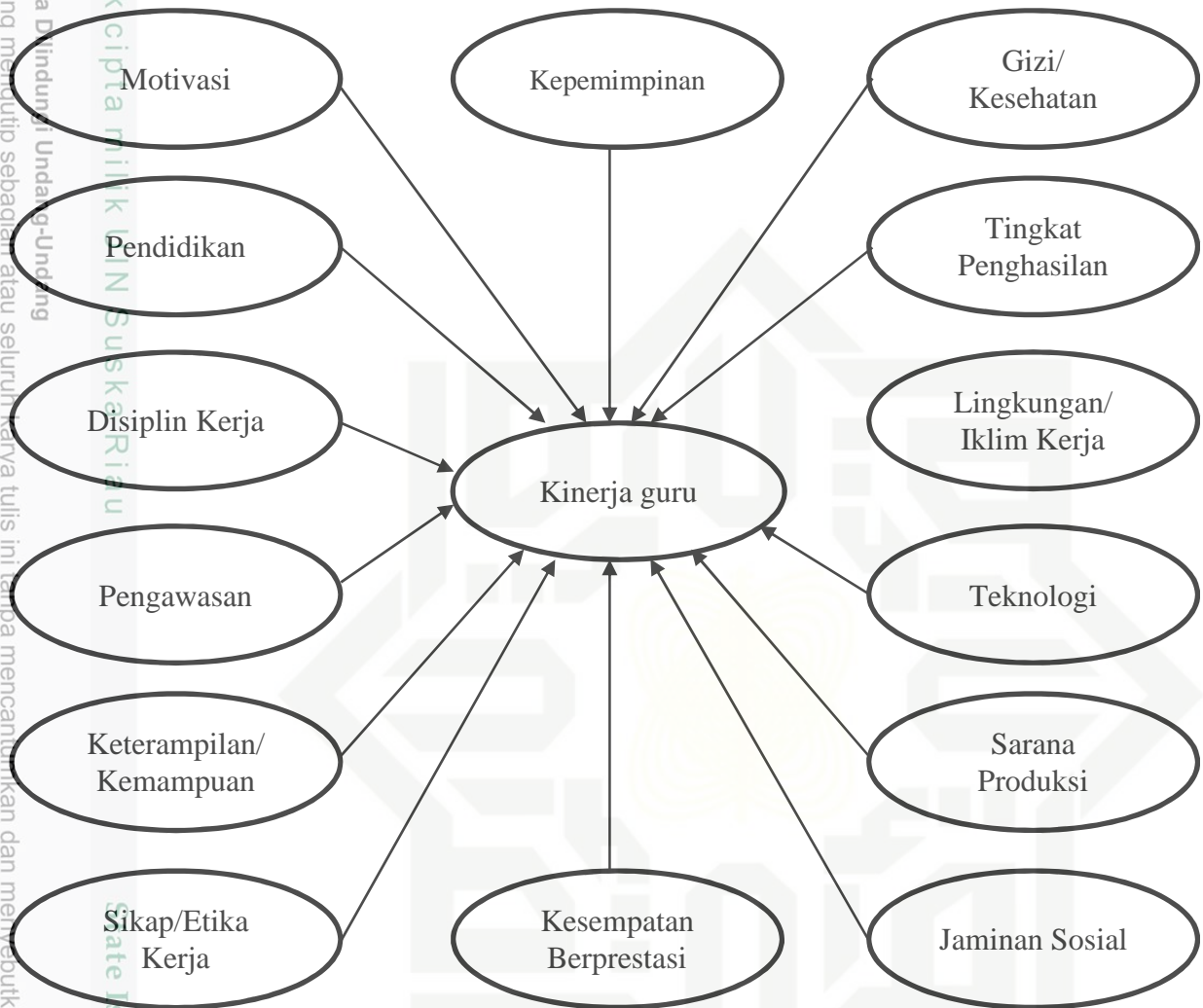
bekerja, karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan.

10. Teknologi. Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendapat dukungan tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaannya.
11. Sarana Produksi. Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.
12. Jaminan Sosial. Perhatian dana pelayanan perusahaan kepada setiap guru, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar guru semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.
13. Kepemimpinan. Dengan adanya manajemen yang baik maka guru akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian Kinerja guru akan tercapai.
14. Kesempatan Berprestasi Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dala dirinya, dengan di berikan kesempatan berprestasi, maka guru akan meningkatkan kinerjanya.

Secara teoritis, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1: Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja guru



Sumber: Anoraga, Pandji, Manajemen Bisnis, (Jakarta. Rineka Cipta, 2012) hal. 178-179

Berdasarkan pada pemaparan tentang berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, maka pada penelitian ini fokus pada beberapa faktor saja yang dijadikan variabel, yaitu: kemampuan manajerial kepala sekolah, iklim kerja, dan motivasi kerja kepala sekolah.

1. Pengaruh kemampuan manajerial terhadap kinerja guru

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut: Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memilih kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.⁷⁴

2. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja guru

Sedangkan menurut Anoraga ada faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja guru yaitu:⁷⁵ Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja. Lingkungan kerja dari guru termasuk hubungan kerja antara guru, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering guru enggan bekerja, karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru

Menurut Anoraga ada faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja guru yaitu:⁷⁶ Motivasi. Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi guru, dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong guru bekerja lebih baik.

4. Pengaruh Kemampuan Manajerial, Iklim Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:⁷⁷ Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

⁷⁴ Mahmudah Enny W. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya, UBHARA Manajemen Press, 2019) hal. 115

⁷⁵ Anoraga, Pandji, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta. Rineka Cipta, 2012) hal. 178-179

⁷⁶ Anoraga, Pandji, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta. Rineka Cipta, 2012) hal. 178-179

⁷⁷ Mahmudah Enny W. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya, UBHARA Manajemen Press, 2019) hal. 115

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Semakin memilih kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

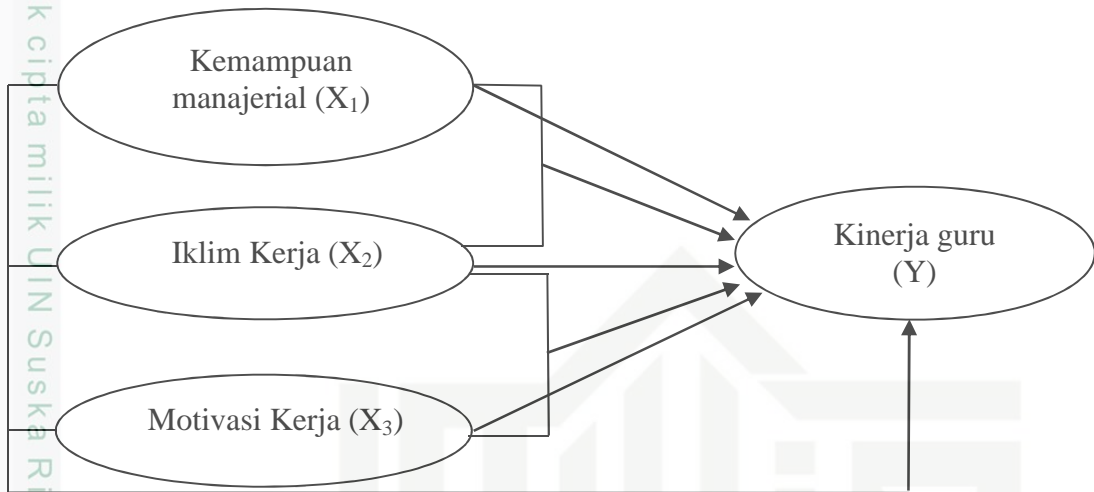
Sedangkan menurut Anoraga ada faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja guru yaitu:⁷⁸

- a. Motivasi. Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi guru, dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong guru bekerja lebih baik.
- b. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja. Lingkungan kerja dari guru termasuk hubungan kerja antara guru, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering guru enggan bekerja, karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan.

Berdasarkan pada teori yang telah dijelaskan, maka dapat disusun model penelitian, yang akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian sebagaimana terlihat pada gambar di bawah ini:

⁷⁸ Anoraga, Pandji, Manajemen Bisnis, (Jakarta. Rineka Cipta, 2012) hal. 178-179

Gambar 2.2: Karangka Penelitian



Sumber: Data Olahan, 2020

G. Hipotesis

Berdasarkan pada permasalahan, dan telah didukung oleh adanya penelitian terdahulu serta teori para ahli, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Kemampuan manajerial terhadap kinerja Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar.
2. Terdapat pengaruh Iklim Kerja terhadap kinerja Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar.
3. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar.
4. Terdapat Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja guru SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Terdapat Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar.
6. Terdapat Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar.
7. Terdapat pengaruh Kemampuan manajerial, Iklim Kerja, Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar.

H. Defenisi Operasional Variabel

Agar memiliki persepsi yang sama tentang variable penelitian, maka bagian ini akan dijelaskan terlebih dahulu tentang batasan-batasan variable penelitian, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Kemampuan Manajerial

Adapun indikator yang digunakan untuk menilai kemampuan manajerial pada penelitian ini, berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, yaitu:

- a. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- b. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
- c. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/ madrasah secara optimal.
- d. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/ madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- f. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- g. Mengelola sarana dan prasarana sekolah/ madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
- h. Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.
- i. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
- j. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
- k. Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
- l. Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/ madrasah.
- m. Mengelola unit layanan khusus sekolah/ madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah.
- n. Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
- o. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- p. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/ madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

2. Iklim Kerja

Adapun indikator yang digunakan untuk menilai iklim kerja berdasar Stringer dalam Wirawan menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi Iklim Kerja dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia juga mengatakan enam dimensi yang diperlukan, yaitu:⁷⁹

1. Struktur. Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Indikator struktur terdiri atas:
 - b) Peran yang jelas dalam pekerjaan
 - c) Tanggungjawab pekerjaan
2. Standar-standar. Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Indikator standar terdiri atas:
 - d) Derajat kebanggaan pada perusahaan dan pekerjaan
 - e) Refleksi perasaan karyawan
3. Tanggung jawab. Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai

⁷⁹ Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat. 2009) hal.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keputusannya dari orang lain. Indikator tanggung jawab terdiri atas: Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Pengakuan. Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Indikator pengakuan terdiri atas: Imbalan atau upah yang terima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.
5. Dukungan. Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Indikator dukungan terdiri atas: 1) Hubungan dengan rekan kerja yang lain 2) Hubungan dengan atasan
6. Komitmen. Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

3. Motivasi Kerja

Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:⁸⁰

- a. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.

⁸⁰ Suwatno, Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung: Alfabeta. 2013), hal. 177.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

4. Kinerja guru

Mangkunegara maka terdapat beberapa indikator yang ada pada kinerja, yaitu:⁸¹

- a. Kuantitas; Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh guru dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh guru dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.
- b. Kualitas; Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan guru. Dalam hal ini merupakan kemampuan guru menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.
- c. Jangka waktu; Guru dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

⁸¹ Mangkunegara, op.cit, hal. 74

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Kehadiran; Tingkat Kehadiran atau Absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh guru untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi.
- e. Sifat koferatif; Sikap kooperatif adalah sikap yang menunjukkan kerjasama, tidak melakukan penentangan terhadap suatu sikap individu maupun golongan tertentu.
- f. Inisiatif; Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya guru memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu.
- g. Kerja sama; Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan studi deskriptif, yaitu metode yang digunakan untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan atau menggambarkan apa adanya hasil penelitian. Dalam penelitian ini digunakan penelitian eksploratif dan deskriptif. Menurut Nasution menjelaskan bahwa penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang situasi-situasi sosial Dengan memusatkan pada aspek-aspek tertentu dan sering menunjukkan pengaruh antara berbagai variabel. Penelitian dengan metode deskriptif dalam penelitian ini dikarenakan masalah yang diteliti merupakan masalah yang sedang berlangsung dilingkungan tenaga pendidik.

B. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar. Dengan jangka waktu dari bulan April-Mei 2020

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar. Adapun populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 699 orang.

¹ Sugiyono, 2011. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta. hal.90

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau diamati karakteristiknya, kemudian ditarik kesimpulan mengenai karakteristik tersebut yang dianggap mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. dengan menggunakan rumus slovin, yaitu: ²

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

Keterangan:

n : Besar sampel

N : Besar populasi

e : Kesalahan (absolut) yang dapat ditoleransi = 10% (0.1)

Diketahui : N : 699

$$n = \frac{e : 10\% (0.1)}{699}$$

$$n = \frac{1 + N(e)^2}{699}$$

$$n = \frac{1 + 69.9}{699}$$

$$n = \frac{70.9}{699}$$

$$n = 98.58 \text{ orang atau digenapkan menjadi } 99 \text{ orang}$$

Jadi, sampel yang diambil berjumlah 99 orang.

Jadi, sampel yang diambil berjumlah 99 orang. Sedangkan teknik yang digunakan adalah *probability sampling* yaitu pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Metode sampel menggunakan *Sample Fraction*, *Sampling Fraction* adalah proporsi jumlah sampling yang diambil dari suatu populasi Untuk menentukan besaran sampel dari setiap Guru di SMP Se

² *Ibid*, h. 178

Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar, maka digunakan suatu satuan yang disebut (f) *Sample Fraction* yang bisa dicari dengan menggunakan rumus: ³

$$f_i = \frac{N_i}{N}$$

Kemudian didapat besarnya sample per cluster, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n_i = f_i \times n$$

Keterangan :

f_i = sampling fraction cluster

N_i = banyaknya individu yang ada dalam cluster

N = banyaknya populasi seluruhnya

n = banyaknya anggota yang dimasukkan sampel

n_i = banyaknya anggota yang dimasukkan menjadi sub sampel

Berdasarkan pada hasil perhitungan, maka didapatkan sampel untuk Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1: Hasil *Sample Fraction*

Asal Sekolah	Jumlah	f_i	Sampel	
SMPN 1 Bangkinang Kota	71	0.10	10.06	10
SMPN 2 Bangkinang Kota	27	0.04	3.82	4
SMP IT Bangkinang	25	0.04	3.54	4
SMPM Bangkinang Kota	13	0.02	1.84	2
SMPN 1 Bangkinang	32	0.05	4.53	5
SMPN 2 Bangkinang	27	0.04	3.82	4
SMPN 3 Bangkinang	29	0.04	4.11	4
SMP IT Al-Uswah	19	0.03	2.69	3
SMPS Johan Sentosa	11	0.02	1.56	2
SMPN 1 Salo	41	0.06	5.81	6
SMPN 2 Salo	20	0.03	2.83	3
SMPN 1 Kuok	26	0.04	3.68	4
SMPN 2 Kuok	15	0.02	2.12	2
SMPN 3 Kuok	17	0.02	2.41	2
SMP Muhammadiyah Kuok	19	0.03	2.69	3

³ *Ibid*, h. 178



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Asal Sekolah	Jumlah	f_i	Sampel	
SMPN 1 XIII Koto Kampar	15	0.02	2.12	2
SMPN 2 XIII Koto Kampar	17	0.02	2.41	2
SMPN 3 XIII Koto Kampar	23	0.03	3.26	3
SMPS Tanjung Alai	13	0.02	1.84	2
SMPN 1 Koto Kampar Hulu	23	0.03	3.26	3
SMPN 2 Koto Kampar Hulu	13	0.02	1.84	2
SMPN 3 Koto Kampar Hulu	18	0.03	2.55	3
SMP Al Karomah	13	0.02	1.84	2
SMPS Padasa Yappendak	10	0.01	1.42	1
SMP IT Al Utsaimin	20	0.03	2.83	3
SMP SATAP XIII Koto Kampar	8	0.01	1.13	1
SMP IT Insan Cendikia Salo	9	0.01	1.27	1
SMPN 1 Kampar	61	0.09	8.64	9
SMPN 3 Kampar	19	0.03	2.69	3
SMPN 4 Kampar	30	0.04	4.25	4
SMPN 2 Kampar Utara	15	0.02	2.12	2
Jumlah	699	1.00	99.00	99

Sumber: Data Olahan 2020

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data-data yang sudah terkumpul melalui angket disusun dalam bentuk tabel-tabel berfrekuensi dan persentase, kemudian aspek-aspek yang terdapat dalam bentuk tabel tersebut diinterpretasikan sehingga diperoleh pemahaman yang luas dari tabel tersebut.

Adapun sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari lapangan termasuk laboratorium. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada Guru di SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan. Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

E. Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Kuesioner, Yaitu suatu alat pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dari sampel dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang berupa lembaran angket atau kuesioner yang diajukan dan diisi oleh para responden yang telah ditentukan sebelumnya, dan akan diolah oleh penulis untuk disajikan dalam bentuk tabulasi.

Dalam kuesioner ini digunakan skala Ordinal yang terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skala Ordinal adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan pada setiap objek yang akan diukur. Jawaban dari kuesioner tersebut diberi bobot skor atau nilai sebagai berikut:

SS	= Sangat Setuju	= 5
S	= Setuju	= 4
KS	= Kurang Setuju	= 3
TS	= Tidak Setuju	= 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	= 1

F. Teknik Analisa Data

1. Analisis Deskriptif

Untuk pengolahan data hasil penyebaran keuesioner, penulis menggunakan program komputer adalah *statistic for product and service solution* versi 23.00. Karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kualitatif, maka jawaban tersebut diberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan pada skala likert, dimana responden untuk menjawab pernyataan dengan nilai jawaban seperti ini:

$$\text{interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5}$$

$$\text{interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Tabel 3.2: Interval Rata-Rata Pernyataan Jumlah Responden

Interval rata-rata	Kategori
4.20 – 5.00	Sangat memuaskan/sangat baik
3.40 -4.19	Memuaskan/baik
2.60 – 3.39	Cukup puas/cukup baik
1.80 – 2.59	Tidak puas/ tidak baik
1.00 – 1.79	Sangat tidak puas/sangat tidak baik

Sumber: Data Diolah, 2020

2. Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam peneitian tersebut. Kualitas dan penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berlaku. Adapaun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Uji Validitas

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuisioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Menurut Sugiyono (2012:348) metode kolerasi yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah kolerasi pearson product moment dengan rumus sebagai berikut: ⁴

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{((n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2))}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien r product moment.

r = Koefisien validitas item yang dicari.

x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item.

y = Skor total instrument.

n = Jumlah responden dalam uji instrument.

$\sum X$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X.

$\sum Y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y.

$\sum XY$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variable Y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

⁴ Ibid, hal.248.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk menentukan suatu instrument penelitian valid atau tidak dapat, maka dapat dilakukan dengan membandingkan antara hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikn (0,05) dan $df (n-k-1)$. Criteria pengujiannya adalah:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument penelitian adalah valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument penelitian adalah tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang realibel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila alat ukur tersebut mempunyai kendala dalam pengukuran rumus yang digunakan adalah rumus *koefisien alpha*.

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

Dimana:

k = Banyaknya belahan tes

S_j^2 = Varian belahan ; $j = 1, 2, \dots k$

S_x^2 = Varian skor tes

Dalam suatu kelompok item – item pertanyaan dinyatakan reliabel bilamana angka koefisien $r \geq 0,60$. Untuk pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

cronbach alpha. Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliable apabila nilai r_{α} $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Asumsi klasik yang perlu diperhatikan adalah:

a. Uji Multikolinearitas

Tujuan utama adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabe independen digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$$

Dimana R^2 merupakan *koefisien determinasi*. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat multikolonieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian *heterokedastisitas* dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

heterokedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi- Y sesungguhnya) yang telah distandarized. Adapun Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heterokedastisitas*.
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokedastisitas*

c. Uji Auto Korelasi

Autokorelasi adalah hubungan yang terjadi diantara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu (crosssection series). Penyimpangan asumsi ini biasanya muncul pada observasi yang menggunakan time series data. Konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varians sampel tidak dapat menggambarkan varians populasinya. Sehingga model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen pada nilai variabel independen. Adapun Rumus Untuk menghitung *durbin-watson* adalah:

$$d = \frac{\sum_{i=2}^n (e_i - e_{i-1})^2}{\sum_{i=1}^n e_i^2}$$

Untuk menentukan ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan uji *durbin-watson* dengan menggunakan aplikasi SPSS, dimana:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif
- 2) Jika angka D-W dibawah -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Jika angka D-W diatas +2 berarti terdapat autokorelasi negative

d. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel devenden dengan variabel indeviden mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitak garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu juga bisa dengan menggunakan teknik kolmogorov smirnov. Kaidah yang digunakan untuk menguji normalitas yaitu skor Sig, yang ada pada hasil penghitungan kolmogorov-smirnov. Apabila angka Sig. lebih besar atau sama dengan 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal akan tetapi apabila kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

e. Uji Linearitas

Pengujian linieritas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa rata-rata yang diperoleh dari kelompok data sampel terletak dalam garis-garis lurus. Uji

linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05.

Dasar pengambilan keputusan dengan melihat angka probabilitas, yaitu:

- (a) Probabilitas Sig. > 0,05, berarti tidak terdapat perbedaan kelinieran antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat).
- (b) Probabilitas Sig. < 0,05, berarti terdapat perbedaan kelinieran antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat).

4. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan model regresi sebagai berikut:

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja guru
- a : konstanta
- X1 : Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah
- X2 : Iklim Kerja
- X3 : Motivasi Kerja Guru
- b1 : koefisien regresi untuk Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah
- b2 : koefisien regresi untuk Iklim Kerja
- b3 : koefisien regresi untuk Motivasi Kerja Guru
- e : error

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
b. Uji koefisien Korelasi dan Determinan

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Gozali, 2006). Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana Hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisiensi determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independent sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X)

Koefisien Korelasi ialah pengukuran statistik Coparian atau asosiasi antara variabel bebas dan variabel terikat. Biasanya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan hubungan linear dan arah hubungan variabel secara acak. Untuk mempermudah interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, maka dapat dilihat berdasarkan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.3: Kekuatan Korelasi

Nilai korelasi	keterangan
0	Tidak ada korelasi
$>0 - 0,25$	Korelasi sangat lemah
$>0,25 - 0,5$	Korelasi cukup
$>0,5 - 0,75$	Korelasi kuat
$>0,75 - 0,99$	Korelasi sangat kuat
1	Korelasi sempurna

Sumber: Siswono 2006

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Adapun Rumus untuk menghitung pengaruh secara Simultan (Uji F) adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Sementara itu, cara melakukan uji f adalah dengan membandingkan antara f_{tabel} dengan f_{hitung} . Jika $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, namun jika $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Adapun hipotesisnya adalah:

H_0 : Terdapat Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar

H_a : Tidak ada Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar.

d. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen (Ghozali,2005:58). Uji t digunakan untuk melihat Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

secara parsial (secara individu). Adapun Rumus untuk menghitung pengaruh secara parsial adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)}{s \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

Sementara itu, untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial, maka dapat ditentukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, namun jika t hitung < t tabel, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Adapun hipotesisnya adalah:

a. Hipotesis:

H_0 : Terdapat Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Terhadap Kinerja guru SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar

H_a : Tidak ada Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Terhadap Kinerja guru SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar Manajemen Kearsipan, tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri di Kecamatan Tambang

b. Hipotesis

H_0 : Terdapat Pengaruh Iklim Kerja, Terhadap Kinerja guru SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar

H_a : Tidak ada Pengaruh Iklim Kerja, Terhadap Kinerja guru SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Hipotesis

H_0 : Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar

H_a : Tidak ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar.

d. Hipotesis

H_0 : Terdapat Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan iklim kerja Terhadap Kinerja guru SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar

H_a : Tidak ada Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan iklim kerja Terhadap Kinerja guru SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar.

e. Hipotesis

H_0 : Terdapat Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar

H_a : Tidak ada Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar.

f. Hipotesis

H_0 : Terdapat Pengaruh iklim kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar

H_a : Tidak ada Pengaruh iklim kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru SMP Se Musyarawah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah menguraikan pembahasan tentang pengaruh manajerial kepala sekolah, iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP se Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) I Kabupten Kampar, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian, menunjukkan kemampuan manajerial Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru pada SMP se Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah sebesar 0.355, artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja guru sebesar 0.355 dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Hasil penelitian, menunjukkan variabel iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru pada SMP se Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar. Iklim Kerja sebesar 0.259, artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel Iklim Kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja guru sebesar 0.259 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Hasil penelitian, menunjukkan variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru pada SMP se Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar. Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja guru, maka dapat melihat Nilai koefisien regresi variabel Motivasi sebesar

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

0.420, artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel Motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja guru sebesar 0.420 dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, dan Iklim Kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMP se Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar. Nilai R pada tabel diatas adalah sebesar 0.961 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dimana variabel Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja guru sebesar 96.1%.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, dan motivasi Kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMP se Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar. Nilai R pada tabel diatas adalah sebesar 0.967 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dimana variabel Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, motivasi kerja, secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja guru sebesar 96.7%.
6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim kerja, dan motivasi Kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMP se Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar. Nilai R pada tabel diatas adalah sebesar 0.949 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dimana variabel Kemampuan Manajerial Kepala

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sekolah, motivasi kerja, secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja guru sebesar 94.9%.

7. Hasil penelitian, menunjukkan kemampuan manajerial Kepala Sekolah, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru pada SMP se Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar. Nilai R pada tabel diatas adalah sebesar 0.971 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dimana variabel Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja guru sebesar 97.1%.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah, iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP se Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar, maka dapat disarankan kepada Sekolah beberapa hal berikut ini:

1. Untuk memperbaiki kemampuan manajerial Kepala Sekolah, maka dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya adalah:
 - a. Melatih meningkatkan keberanian dalam menyelesaikan masalah yang ada dalam tim kerja
 - b. Melatih untuk meng eluarkan pendapat untuk mencari solusi tentang sebuah masalah.
 - c. Selalu diskusikan masalah yang ada dalam tim dan cari jalan keluar masalah.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Banyaklah membaca dan menambah pengetahuan tentang pekerjaan yang sedang kerjakan.
- e. Terbukalah untuk menerima segala masukan dan kritikan dari teman kerja,
- f. Tegas dalam menyikapi teman kerja yang sering lalai dalam pekerjaan.

2. Adapun langkah yang bisa ditempuh untuk memperbaiki iklim kerja yang ada pada guru SMP se Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) 1 Kabupaten Kampar, maka dapat dilakukan beberapa langkah berikut ini:

- a. Meningkatkan komitmen guru dalam bekerja. Adapun langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen guru dalam bekerja adalah dengan: membangun suatu lingkungan dan susana keterbukaan, menarik, menyenangkan dan penuh penghargaan, Menumbuhkan rasa cinta dan memiliki terhadap instansi, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik.
- b. Senantiasa apresiasi dari kantor saat menyelesaikan pekerjaan tepat, seperti selalu berusaha untuk memberikan ucapan selamat kepada guru yang menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan cepat, memberikan bonus terhadap guru yang dapat mencapai hasil kerja yang maksimal.

3. Motivasi kerja kepala sekolah kerja, Sekolah harus mampu untuk memberikan motivasi kerja kepala sekolah kepada guru dengan baik lagi, karena masih banyak jawaban responden yang menunjukkan bahwa mereka cukup setuju. Adapun langkah yang bisa dilakukan adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Jangan pelit memberikan pujian. Setiap orang senang mendengarkan pujian. Kata-kata pujian yang tepat akan memberikan semangat kerja dan memotivasi kerja kepala sekolah mereka melakukan tugas menjadi lebih baik lagi.
 - b. Merayakan keberhasilan. Dalam setahun, jika target profit perusahaan dapat tercapai, perusahaan akan memberikan dana yang cukup untuk melakukan outbond maupun rekreasi ke pantai.
 - c. Memberikan penghargaan secara non Finansial. Memberikan bonus kepada guru merupakan hal yang baik, tetapi perlu diingat bahwa guru yang berharap terlalu tinggi terhadap Bonus akan menyebabkan mereka cepat putus asa, hidup tegang dan kurang bahagia. Oleh karena itu, kita perlu selalu mengarahkan mereka untuk mencapai hasil kerja lainnya, seperti kenaikan pangkat atau golongan (*grade*), promosi jabatan.
 - d. Memberikan reward kepada guru yang memberikan hasil pekerjaan yang baik.
 - e. Memberikan kesempatan untuk maju (promosi jabatan) kepada guru yang berprestasi.
 - f. Memberikan ucapan terima kasih kepada guru yang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang tepat waktu.
 - g. Memberikan insentif kepada guru yang mampu mencapai kinerja terbaik.
4. Peningkatan Kinerja guru dapat dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya:
- a. Meyakinkan mereka bahwa guru dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Mendorong guru untuk mencari solusi sendiri terlebih dahulu. Jika

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

benar-benar perlu bantuan, kita baru memberikan bantuan kepada mereka dalam menyelesaikan masalah. Berikan guru tantangan dan ruang gerak yang lebih besar dalam bekerja.

- b. Meyakinkan guru bahwa kita selalu mendukung mereka dalam melakukan pekerjaannya. Meyakinkan guru bahwa mereka tidak kerja sendirian, kita selalu berada di belakang mereka dan siap memberikan arahan yang tepat kepada mereka.
- c. Tentukan Tujuan dan Target yang Jelas. Setiap Guru perlu mengetahui apa yang kita inginkan dari mereka. Dengan demikian, kepuasan kerja akan timbul pada saat Tujuan ataupun Target yang kita tentukan tersebut tercapai. Tentukanlah Tujuan ataupun Target yang realistis dan yang dapat dicapai. Silakan baca artikel: Menentukan Target dengan prinsip SMART Goal.

5. Kepada penelitian selanjutnya, maka dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang berpengaruh terhadap Kinerja guru.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prambudu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya. Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2014)
- Ahmad Fatah Yasin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Maliki Press, 2011),
- Ahmad Fatah Yasin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Maliki Press, 2011),
- Anoraga, Pandji, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta. Rineka Cipta, 2012)
- Ardana, Mujiati, Sriathi, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2008).
- As'ad, Moh, *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Penerbit. Liberty, 2004.
- Badrudin. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Kedua. (Bandung: Alfabeta. 2014)
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta. Penerbit Erlangga. 2012)
- Djarmiko, Yayat Hayati, *Perilaku Organisasi*, (Bandung, Alfabeta, 2008),
- Dessler, Gary, *Manajemen sumber daya manusia*. (Penerbit Indeks, Jakarta. 2011).
- Engkay Karweti, Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Slb Di Kabupaten Subang, *Jurnal Penelitian Pendidikan* Vol. 11, No. 2, Oktober 2010
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. (Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta. 2012)
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali, 2007) ,
- Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi*. (Yogyakarta. Graha Ilmu, 2012)
- Kunandar, *Guru Profesional (Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Guru)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Lussier, N Robert. *Human Relation in Organization Applications and Skill Building*. (New York: Mc Graw Hill. 2005)
- M. Maruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta, ASWAJA, 2013)
- Mahmudah Enny W. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya, UBHARA Manajemen Press, 2019)
- Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua*, (Yogyakarta. UPP. STIM. YKPN, 2010)
- Marbawi Adamy, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*, (Universitas Malikussaleh. 2016),
- Martini Yamin dan Maisyah, *Standarisasi Kinerja Kepala Sekolah*, (Jakarta: GP Press, 2010).
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta, Grafindo Persada. 2012)
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2009).
- Nurmansyah, E. C, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (Pekanbaru;Unilak Press. 2010)
- Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo, Zifatama Publisher. 2010,)
- Rivai, Veitzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta.Ghalia Indonesia, 2004)
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: Rajawali pers. 2011)
- Robbins SP, dan Judge. *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba. 2008)
- Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2002)
- Siagian. Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bumi Aksara. Jakarta. 2012)
- Setiawan, Toni. *Manajemen Sumber Daya manusia Kinerja, Motivasi, Kepuasan kerja, dan produktivitas*. (Semarang: Penerbit Yayasan Widya Manggala Indonesia. 2012)



ANGKET PENELITIAN

**PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH,
IKLIM KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMP SE MUSYAWARAH KERJA KEPLA SEKOLAH (MKKS) 1
KABUPATEN KAMPAR**

IDENTITAS RESPONDEN

Pendidikan Terakhir :
Masa Kerja :
Unit Kerja :

PETUNJUK PENGISIAN ANGGKET

1. Mohon angket diisi oleh Bapak/Ibu guru untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan
2. Berilah tanda checklist () pada kolom yang Anda pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
3. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh sebab itu, dimohonkan tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Terima kasih atas partisipasi dan bantuan Bapak/Ibu guna mensukseskan penelitian ini.

Kinerja Guru

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Kepala sekolah mampu untuk menyelesaikan setiap tugas pokok kepala sekolah					
2	Kepala sekolah mampu untuk menjaga produktivitas kerja dengan baik.					
3	Kepala sekolah mampu untuk menjaga mutu hasil pendidikan					
4	Kepala sekolah selalu memperhatikan mutu peserta didik					
5	Kepala sekolah selalu memperhatikan mutu guru dalam mengajar					
6	Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
7	Kepala sekolah mampu untuk mengerjakan					

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



7	Kepala sekolah Mengelola sarana dan prasarana sekolah/ madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal					
8	Kepala sekolah Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/ madrasah					
9	Kepala sekolah Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik					
10	Kepala sekolah Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional					
11	Kepala sekolah Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien					
12	Kepala sekolah Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/ madrasah					
13	Kepala sekolah Mengelola unit layanan khusus sekolah/ madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah					
14	Kepala sekolah Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan					
15	Kepala sekolah Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/ madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya					

Iklim Kerja

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Kepala sekolah mampu menjelaskan peran setiap guru dengan baik					
2	Kepala sekolah mampu menjelaskan pekerjaan kepada masing-masing guru					



Hak Cipta Ditanggungjawabkan oleh UIN Suska Riau

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa menaatkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3	Kepala sekolah mampu menjelaskan tanggung jawab kepada guru					
4	Kepala sekolah mampu mengawasi tanggung jawab kepada setiap guru					
5	Kepala sekolah mampu untuk menjelaskan standar pekerjaan kepada setiap guru					
6	Kepala sekolah mampu untuk menjabarkan hasil kerja kepada guru					
7	Kepala sekolah mampu untuk bertanggung jawab kepada dinas terkait					
8	Kepala sekolah mampu untuk memimpin guru-guru dengan baik					
9	Kepala sekolah memberikan imbalan yang layak terhadap setiap hasil kerja guru					
10	Kepala sekolah memberikan ucapan terimakasih kepada guru yang berprestasi.					
11	Kepala sekolah memberikan dukungn yang baik dengan guru					
12	Kepala sekolah selalu memberikan dorongan kepada guru agar berprestasi dalam bertugas					
13	Kepala sekolah mampu untuk meningkatkan komitmen kerja guru					
14	Kepala sekolah mampu untuk mengatasi permasalahan komitmen guru					
15	Kepala sekolah mampu untuk mencari solusi setiap permasalahan komitmen guru.					

Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Kepala sekolah selalu memperhatikan kebutuhan hidup para guru					
2	Kepala sekolah selalu berusaha memenuhi kebutuhan para guru					
3	Kepala sekolah selalu mencari solusi terhadap permasalahan pemenuhan kebutuhan guru					
4	Kepala sekolah selalu menjaga keamanan guru dalam bekerja					
5	Kepala sekolah menyediakan tenaga pengaman di sekolah					



6	Kepala sekolah menyediakan tempat parkir yang nyaman					
7	Kepala sekolah menyediakan ruang kerja yang aman					
8	Kepala sekolah selalu berusaha untuk menjalin komunikasi yang baik dengan guru					
9	Kepala sekolah melibatkan guru dalam setiap keputusan sekolah					
10	Kepala sekolah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan terkait dengan pembelajaran di sekolah					
11	Kepala sekolah selalu berusaha mengucapkan terimakasih kepada guru yang berprestasi					
12	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi					
13	Kepala sekolah berusaha untuk memberikan insentif kepada guru berprestasi					
14	Kepala sekolah selalu mempermudah guru untuk mendapatkan kenaikan pangkat					
15	Kepala sekolah selalu membantu guru dalam mendapatkan sertifikasi					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

NO	Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah															Iklim Kerja														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	5	5	5	3	5	5	5	5	2	4	3	3	3	4	2	5	5	5	5	3	5	5	5	2	2	5	5	2	2	2
2	5	5	5	3	5	5	5	3	4	4	2	2	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	1
4	5	5	5	4	5	5	5	2	5	4	3	3	3	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	3	5	5	5	5	2	5	5	5	3	2	3	3	3	3	2
6	4	2	2	2	5	2	2	2	4	2	2	2	5	2	4	5	2	2	2	5	5	2	2	2	5	5	2	2	2	5
7	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4
9	3	4	5	5	2	4	2	5	3	4	5	5	2	4	2	2	4	3	2	2	2	4	3	2	2	2	4	3	2	2
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
11	3	5	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5
12	5	2	3	4	3	3	1	4	5	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
13	2	5	2	4	2	5	2	4	2	5	2	4	2	5	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4
14	1	5	4	1	4	5	4	3	1	5	4	1	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
15	2	5	4	3	5	4	5	2	2	5	4	3	5	4	1	5	5	2	2	4	5	5	2	2	4	5	5	2	2	4
16	2	4	2	4	2	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4
17	1	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
18	2	1	1	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5
20	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2
22	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3
24	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3
25	1	3	3	1	3	3	3	5	1	3	3	1	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

NO	Motivasi															Kinerja Guru															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	5	5	3	3	5	5	5	3	2	5	2	2	3	2	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	4	5	5	3	4	
2	5	5	5	3	1	5	5	5	3	4	4	4	2	3	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	3	5
3	3	3	3	5	5	3	3	3	5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	5	4	2	2	5	4	
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	2	3	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	3	4	4	5	3	
5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	3	2	2	4	3	
6	2	2	4	3	2	2	2	4	3	2	2	2	4	3	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	
7	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	
9	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	
10	2	3	5	2	3	2	3	5	2	3	2	3	5	2	3	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	
11	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	
12	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	
13	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	
15	5	2	2	3	2	5	2	2	3	2	5	2	2	3	2	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	
16	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	
17	3	3	3	2	5	3	3	3	2	5	3	3	3	2	5	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	
18	3	3	3	2	5	3	3	3	2	5	3	3	3	2	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	
20	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	
21	4	4	4	3	1	4	4	4	3	1	4	4	4	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	
23	4	4	4	2	1	4	4	4	2	1	4	4	4	2	1	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau keperluan lain yang tidak bersifat komersial.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	Motivasi															Kinerja Guru														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
25	5	5	5	4	2	5	5	5	4	2	5	5	5	4	2	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5
26	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3
27	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
29	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
30	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	2	5	2	2	3	2	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	3
33	3	4	4	4	2	3	4	5	5	5	3	1	5	5	5	5	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3
34	5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	4	2	2	5	4	3	3	3	5	3	3	3	5
35	4	3	3	3	3	2	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	5	5	1	5	5	1
36	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	3	2	2	4	3	5	5	5	5	3	5	5	3
37	3	2	2	2	4	3	2	2	2	4	3	2	2	2	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2
38	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3
40	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2
41	2	3	2	3	5	2	3	2	3	5	2	3	2	3	5	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2
42	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3
43	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4
44	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
46	3	2	5	2	2	3	2	5	2	2	3	2	5	2	2	4	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	4
47	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	4
48	2	5	3	3	3	2	5	3	3	3	2	5	3	3	3	2	1	3	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	2
49	2	5	3	3	3	2	5	3	3	3	2	5	3	3	3	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	4



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

NO	Motivasi															Kinerja Guru															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
75	5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	4	2	2	5	4	3	3	3	5	3	3	3	5	
76	4	3	3	3	3	2	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	1
77	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	3	2	2	4	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3
78	3	2	2	2	4	3	2	2	2	4	3	2	2	2	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2
79	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
81	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2
82	2	3	2	3	5	2	3	2	3	5	2	3	2	3	5	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2
83	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	3
84	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4
85	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
87	3	2	5	2	2	3	2	5	2	2	3	2	5	2	2	4	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	4	4
88	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	4
89	2	5	3	3	3	2	5	3	3	3	2	5	3	3	3	2	1	3	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	2	2
90	2	5	3	3	3	2	5	3	3	3	2	5	3	3	3	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	4
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	2	3
92	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
93	3	1	4	4	4	3	1	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
95	2	1	4	4	4	2	1	4	4	4	2	1	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2
96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
97	4	2	5	5	5	4	2	5	5	5	4	2	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	4
98	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	1	3	3	3	3	2	1	3	2
99	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4

Frequencies

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15
N Valid	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.00	3.05	3.14	2.80	2.91	3.08	3.13	2.90	2.80	3.35	2.96	2.87	3.02	3.32	2.90

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	8.1	8.1	8.1
	Tidak Setuju	25	25.3	25.3	33.3
	Kurang Setuju	38	38.4	38.4	71.7
	Setuju	15	15.2	15.2	86.9
	Sangat Setuju	13	13.1	13.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	12	12.1	12.1	12.1
	Tidak Setuju	23	23.2	23.2	35.4
	Kurang Setuju	32	32.3	32.3	67.7
	Setuju	12	12.1	12.1	79.8
	Sangat Setuju	20	20.2	20.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	7.1	7.1	7.1
	Tidak Setuju	24	24.2	24.2	31.3
	Kurang Setuju	32	32.3	32.3	63.6
	Setuju	20	20.2	20.2	83.8
	Sangat Setuju	16	16.2	16.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	10	10.1	10.1	10.1
	Tidak Setuju	29	29.3	29.3	39.4
	Kurang Setuju	35	35.4	35.4	74.7
	Setuju	21	21.2	21.2	96.0

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Sangat Setuju	4	4.0	4.0	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	10	10.1	10.1	10.1
Tidak Setuju	23	23.2	23.2	33.3
Kurang Setuju	40	40.4	40.4	73.7
Setuju	18	18.2	18.2	91.9
Sangat Setuju	8	8.1	8.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	7.1	7.1	7.1
Tidak Setuju	22	22.2	22.2	29.3
Kurang Setuju	42	42.4	42.4	71.7
Setuju	12	12.1	12.1	83.8
Sangat Setuju	16	16.2	16.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	7.1	7.1	7.1
Tidak Setuju	24	24.2	24.2	31.3
Kurang Setuju	33	33.3	33.3	64.6
Setuju	19	19.2	19.2	83.8
Sangat Setuju	16	16.2	16.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	6	6.1	6.1	6.1
Tidak Setuju	31	31.3	31.3	37.4
Kurang Setuju	34	34.3	34.3	71.7
Setuju	23	23.2	23.2	94.9
Sangat Setuju	5	5.1	5.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	17	17.2	17.2	17.2
	Tidak Setuju	24	24.2	24.2	41.4
	Kurang Setuju	34	34.3	34.3	75.8
	Setuju	10	10.1	10.1	85.9
	Sangat Setuju	14	14.1	14.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	7.1	7.1	7.1
	Tidak Setuju	20	20.2	20.2	27.3
	Kurang Setuju	30	30.3	30.3	57.6
	Setuju	15	15.2	15.2	72.7
	Sangat Setuju	27	27.3	27.3	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	7.1	7.1	7.1
	Tidak Setuju	28	28.3	28.3	35.4
	Kurang Setuju	37	37.4	37.4	72.7
	Setuju	16	16.2	16.2	88.9
	Sangat Setuju	11	11.1	11.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	13	13.1	13.1	13.1
	Tidak Setuju	21	21.2	21.2	34.3
	Kurang Setuju	36	36.4	36.4	70.7
	Setuju	24	24.2	24.2	94.9
	Sangat Setuju	5	5.1	5.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	7.1	7.1	7.1
	Tidak Setuju	26	26.3	26.3	33.3
	Kurang Setuju	39	39.4	39.4	72.7
	Setuju	12	12.1	12.1	84.8

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sangat Setuju	15	15.2	15.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X1.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	7.1	7.1	7.1
Tidak Setuju	17	17.2	17.2	24.2
Kurang Setuju	35	35.4	35.4	59.6
Setuju	17	17.2	17.2	76.8
Sangat Setuju	23	23.2	23.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X1.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	8.1	8.1	8.1
Tidak Setuju	30	30.3	30.3	38.4
Kurang Setuju	35	35.4	35.4	73.7
Setuju	16	16.2	16.2	89.9
Sangat Setuju	10	10.1	10.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15
N Valid	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	2.89	3.19	3.04	3.13	2.99	2.89	3.19	3.20	3.16	3.16	3.03	3.18	3.10	3.16	3.16

Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	35	35.4	35.4	37.4
Kurang Setuju	42	42.4	42.4	79.8
Setuju	12	12.1	12.1	91.9
Sangat Setuju	8	8.1	8.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	29	29.3	29.3	31.3
Kurang Setuju	31	31.3	31.3	62.6

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Setuju	22	22.2	22.2	84.8
Sangat Setuju	15	15.2	15.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	30	30.3	30.3	32.3
Kurang Setuju	41	41.4	41.4	73.7
Setuju	14	14.1	14.1	87.9
Sangat Setuju	12	12.1	12.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	27	27.3	27.3	27.3
Kurang Setuju	46	46.5	46.5	73.7
Setuju	12	12.1	12.1	85.9
Sangat Setuju	14	14.1	14.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	34	34.3	34.3	34.3
Kurang Setuju	39	39.4	39.4	73.7
Setuju	19	19.2	19.2	92.9
Sangat Setuju	7	7.1	7.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	35	35.4	35.4	37.4
Kurang Setuju	42	42.4	42.4	79.8
Setuju	12	12.1	12.1	91.9
Sangat Setuju	8	8.1	8.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	29	29.3	29.3	31.3

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kurang Setuju	31	31.3	31.3	62.6
Setuju	22	22.2	22.2	84.8
Sangat Setuju	15	15.2	15.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	26	26.3	26.3	28.3
Kurang Setuju	39	39.4	39.4	67.7
Setuju	14	14.1	14.1	81.8
Sangat Setuju	18	18.2	18.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	28	28.3	28.3	28.3
Kurang Setuju	43	43.4	43.4	71.7
Setuju	12	12.1	12.1	83.8
Sangat Setuju	16	16.2	16.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Tidak Setuju	31	31.3	31.3	32.3
Kurang Setuju	33	33.3	33.3	65.7
Setuju	19	19.2	19.2	84.8
Sangat Setuju	15	15.2	15.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	31	31.3	31.3	33.3
Kurang Setuju	41	41.4	41.4	74.7
Setuju	12	12.1	12.1	86.9
Sangat Setuju	13	13.1	13.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	28	28.3	28.3	28.3
Kurang Setuju	37	37.4	37.4	65.7

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Setuju	22	22.2	22.2	87.9
Sangat Setuju	12	12.1	12.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X2.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	28	28.3	28.3	30.3
Kurang Setuju	41	41.4	41.4	71.7
Setuju	14	14.1	14.1	85.9
Sangat Setuju	14	14.1	14.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X2.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	28	28.3	28.3	28.3
Kurang Setuju	43	43.4	43.4	71.7
Setuju	12	12.1	12.1	83.8
Sangat Setuju	16	16.2	16.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X2.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Tidak Setuju	31	31.3	31.3	32.3
Kurang Setuju	33	33.3	33.3	65.7
Setuju	19	19.2	19.2	84.8
Sangat Setuju	15	15.2	15.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Statistics

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15
N Valid	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.14	3.07	3.24	3.07	2.95	3.04	3.07	3.36	3.23	3.13	3.08	3.03	3.26	3.18	3.13

Frequency Table

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	26	26.3	26.3	26.3
Kurang Setuju	43	43.4	43.4	69.7
Setuju	20	20.2	20.2	89.9

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Sangat Setuju	10	10.1	10.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	4.0	4.0	4.0
Tidak Setuju	28	28.3	28.3	32.3
Kurang Setuju	40	40.4	40.4	72.7
Setuju	11	11.1	11.1	83.8
Sangat Setuju	16	16.2	16.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	24	24.2	24.2	24.2
Kurang Setuju	44	44.4	44.4	68.7
Setuju	14	14.1	14.1	82.8
Sangat Setuju	17	17.2	17.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	28	28.3	28.3	28.3
Kurang Setuju	43	43.4	43.4	71.7
Setuju	21	21.2	21.2	92.9
Sangat Setuju	7	7.1	7.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	4.0	4.0	4.0
Tidak Setuju	33	33.3	33.3	37.4
Kurang Setuju	40	40.4	40.4	77.8
Setuju	8	8.1	8.1	85.9
Sangat Setuju	14	14.1	14.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	30	30.3	30.3	30.3
Kurang Setuju	43	43.4	43.4	73.7
Setuju	18	18.2	18.2	91.9
Sangat Setuju	8	8.1	8.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	4.0	4.0	4.0
Tidak Setuju	28	28.3	28.3	32.3
Kurang Setuju	40	40.4	40.4	72.7
Setuju	11	11.1	11.1	83.8
Sangat Setuju	16	16.2	16.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	22	22.2	22.2	22.2
Kurang Setuju	42	42.4	42.4	64.6
Setuju	12	12.1	12.1	76.8
Sangat Setuju	23	23.2	23.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	26	26.3	26.3	26.3
Kurang Setuju	39	39.4	39.4	65.7
Setuju	19	19.2	19.2	84.8
Sangat Setuju	15	15.2	15.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X3.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
Tidak Setuju	30	30.3	30.3	33.3
Kurang Setuju	37	37.4	37.4	70.7
Setuju	9	9.1	9.1	79.8
Sangat Setuju	20	20.2	20.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X3.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	27	27.3	27.3	27.3
Kurang Setuju	44	44.4	44.4	71.7
Setuju	21	21.2	21.2	92.9
Sangat Setuju	7	7.1	7.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X3.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	6	6.1	6.1	6.1
Tidak Setuju	27	27.3	27.3	33.3
Kurang Setuju	40	40.4	40.4	73.7
Setuju	10	10.1	10.1	83.8
Sangat Setuju	16	16.2	16.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X3.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	24	24.2	24.2	24.2
Kurang Setuju	44	44.4	44.4	68.7
Setuju	12	12.1	12.1	80.8
Sangat Setuju	19	19.2	19.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X3.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	28	28.3	28.3	28.3
Kurang Setuju	39	39.4	39.4	67.7
Setuju	18	18.2	18.2	85.9
Sangat Setuju	14	14.1	14.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

X3.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
Tidak Setuju	30	30.3	30.3	33.3
Kurang Setuju	37	37.4	37.4	70.7
Setuju	9	9.1	9.1	79.8
Sangat Setuju	20	20.2	20.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Statistics

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
N Valid	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.02	3.43	3.26	2.93	2.90	3.43	3.26	2.95	3.31	3.36	3.05	2.97	3.25	3.36	3.05



Frequency Table

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	7.1	7.1	7.1
Tidak Setuju	29	29.3	29.3	36.4
Kurang Setuju	30	30.3	30.3	66.7
Setuju	21	21.2	21.2	87.9
Sangat Setuju	12	12.1	12.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
Tidak Setuju	14	14.1	14.1	17.2
Kurang Setuju	37	37.4	37.4	54.5
Setuju	27	27.3	27.3	81.8
Sangat Setuju	18	18.2	18.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	20	20.2	20.2	20.2
Kurang Setuju	46	46.5	46.5	66.7
Setuju	20	20.2	20.2	86.9
Sangat Setuju	13	13.1	13.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	4.0	4.0	4.0
Tidak Setuju	35	35.4	35.4	39.4
Kurang Setuju	27	27.3	27.3	66.7
Setuju	30	30.3	30.3	97.0
Sangat Setuju	3	3.0	3.0	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	7.1	7.1	7.1
Tidak Setuju	33	33.3	33.3	40.4
Kurang Setuju	28	28.3	28.3	68.7
Setuju	25	25.3	25.3	93.9
Sangat Setuju	6	6.1	6.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
Tidak Setuju	14	14.1	14.1	17.2
Kurang Setuju	37	37.4	37.4	54.5
Setuju	27	27.3	27.3	81.8
Sangat Setuju	18	18.2	18.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	20	20.2	20.2	20.2
Kurang Setuju	46	46.5	46.5	66.7
Setuju	20	20.2	20.2	86.9
Sangat Setuju	13	13.1	13.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	7.1	7.1	7.1
Tidak Setuju	32	32.3	32.3	39.4
Kurang Setuju	28	28.3	28.3	67.7
Setuju	23	23.2	23.2	90.9
Sangat Setuju	9	9.1	9.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	5.1	5.1	5.1
Tidak Setuju	19	19.2	19.2	24.2
Kurang Setuju	33	33.3	33.3	57.6
Setuju	24	24.2	24.2	81.8
Sangat Setuju	18	18.2	18.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Tidak Setuju	18	18.2	18.2	19.2
Kurang Setuju	42	42.4	42.4	61.6
Setuju	20	20.2	20.2	81.8

Sangat Setuju	18	18.2	18.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
Tidak Setuju	25	25.3	25.3	28.3
Kurang Setuju	41	41.4	41.4	69.7
Setuju	24	24.2	24.2	93.9
Sangat Setuju	6	6.1	6.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	6	6.1	6.1	6.1
Tidak Setuju	34	34.3	34.3	40.4
Kurang Setuju	25	25.3	25.3	65.7
Setuju	25	25.3	25.3	90.9
Sangat Setuju	9	9.1	9.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Y13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	5.1	5.1	5.1
Tidak Setuju	21	21.2	21.2	26.3
Kurang Setuju	32	32.3	32.3	58.6
Setuju	26	26.3	26.3	84.8
Sangat Setuju	15	15.2	15.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Y14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Tidak Setuju	18	18.2	18.2	19.2
Kurang Setuju	42	42.4	42.4	61.6
Setuju	20	20.2	20.2	81.8
Sangat Setuju	18	18.2	18.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Sangat Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
Tidak Setuju	25	25.3	25.3	28.3
Kurang Setuju	41	41.4	41.4	69.7
Setuju	24	24.2	24.2	93.9
Sangat Setuju	6	6.1	6.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Rekapitulasi Tanggapan Responden

1. Kemampuan Manajerial

No	Pernyataan	Jawaban	Bobot	Jml	(%)	Skor	Rata	Ket.
1	Kepala sekolah mampu untuk menyelesaikan setiap tugas pokok kepala sekolah	STS	1	8	8.1%	8	3.00	Cukup baik
		TS	2	25	25.3%	50		
		KS	3	38	38.4%	114		
		S	4	15	15.2%	60		
		SS	5	13	13.1%	65		
		Jumlah		99	100.0%	297		
2	Kepala sekolah mampu untuk menjaga produktivitas kerja dengan baik.	STS	1	12	12.1%	12	3.05	Cukup baik
		TS	2	23	23.2%	46		
		KS	3	32	32.3%	96		
		S	4	12	12.1%	48		
		SS	5	20	20.2%	100		
		Jumlah		99	100.0%	302		
3	Kepala sekolah mampu untuk menjaga mutu hasil pendidikan	STS	1	7	7.1%	7	3.14	Cukup baik
		TS	2	24	24.2%	48		
		KS	3	32	32.3%	96		
		S	4	20	20.2%	80		
		SS	5	16	16.2%	80		
		Jumlah		99	100.0%	311		
4	Kepala sekolah selalu memperhatikan mutu peserta didik	STS	1	10	10.1%	10	2.80	Cukup baik
		TS	2	29	29.3%	58		
		KS	3	35	35.4%	105		
		S	4	21	21.2%	84		
		SS	5	4	4.0%	20		
		Jumlah		99	100.0%	277		
5	Kepala sekolah selalu memperbaiki mutu guru dalam mengajar	STS	1	10	10.1%	10	2.91	Cukup baik
		TS	2	23	23.2%	46		
		KS	3	40	40.4%	120		
		S	4	18	18.2%	72		
		SS	5	8	8.1%	40		
		Jumlah		99	100.0%	288		
6	Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan	STS	1	7	7.1%	7	3.08	Cukup baik
		TS	2	22	22.2%	44		
		KS	3	42	42.4%	126		
		S	4	12	12.1%	48		
		SS	5	16	16.2%	80		
		Jumlah		99	100.0%	305		
7	Kepala sekolah mampu untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	STS	1	7	7.1%	7	3.13	Cukup baik
		TS	2	24	24.2%	48		
		KS	3	33	33.3%	99		
		S	4	19	19.2%	76		
		SS	5	16	16.2%	80		
		Jumlah		99	100.0%	310		
8	Kepala sekolah selalu hadir lebih awal dibandingkan guru lainnya	STS	1	6	6.1%	6	2.90	Cukup baik
		TS	2	31	31.3%	62		
		KS	3	34	34.3%	102		
		S	4	23	23.2%	92		
		SS	5	5	5.1%	25		

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Jawaban	Bobot	Jml	(%)	Skor	Rata	Ket.
9	Kepala sekolah selalu hadir ke sekolah untuk mengawasi pekerjaan guru.	Jumlah		99	100.0%	287	2.80	Cukup baik
		STS	1	17	17.2%	17		
		TS	2	24	24.2%	48		
		KS	3	34	34.3%	102		
		S	4	10	10.1%	40		
		SS	5	14	14.1%	70		
10	Kepala sekolah selalau bekerja secara kooperatif dengan semua guru	Jumlah		99	100.0%	277	3.35	Cukup baik
		STS	1	7	7.1%	7		
		TS	2	20	20.2%	40		
		KS	3	30	30.3%	90		
		S	4	15	15.2%	60		
		SS	5	27	27.3%	135		
11	Kepala sekolah selalu memiliki inisiatif untuk membantu guru dalam bekerja	Jumlah		99	100.0%	293	2.96	Cukup baik
		STS	1	7	7.1%	7		
		TS	2	28	28.3%	56		
		KS	3	37	37.4%	111		
		S	4	16	16.2%	64		
		SS	5	11	11.1%	55		
12	Kepala sekolah memiliki inisiatif yang baik untuk menyelesaikan setiap permasalahan di sekolah.	Jumlah		99	100.0%	284	2.87	Cukup baik
		STS	1	13	13.1%	13		
		TS	2	21	21.2%	42		
		KS	3	36	36.4%	108		
		S	4	24	24.2%	96		
		SS	5	5	5.1%	25		
13	Kepala sekolah memiliki inisiatif yang baik untuk membantu guru-guru dalam mencapai hasil kerja yang baik.	Jumlah		99	100.0%	299	3.02	Cukup baik
		STS	1	7	7.1%	7		
		TS	2	26	26.3%	52		
		KS	3	39	39.4%	117		
		S	4	12	12.1%	48		
		SS	5	15	15.2%	75		
14	Kepala sekolah mampu menjalin kerja sama yang baik dengan guru-guru	Jumlah		99	100.0%	329	3.32	Cukup baik
		STS	1	7	7.1%	7		
		TS	2	17	17.2%	34		
		KS	3	35	35.4%	105		
		S	4	17	17.2%	68		
		SS	5	23	23.2%	115		
15	Kepala sekolah mampu menjaga kerja sama yang baik dengan guru.	Jumlah		99	100.0%	287	2.90	Cukup baik
		STS	1	8	8.1%	8		
		TS	2	30	30.3%	60		
		KS	3	35	35.4%	105		
		S	4	16	16.2%	64		
		SS	5	10	10.1%	50		
Jumlah		STS	1	133	9.0%	133	3.02	Cukup baik
		TS	2	367	24.7%	734		
		KS	3	532	35.8%	1596		
		S	4	250	16.8%	1000		
		SS	5	203	13.7%	1015		
		Jumlah		1485	100.0%	4478		
Rata-Rata Indikator							3.02	Cukup



No	Pernyataan	Jawaban	Bobot	Jml	(%)	Skor	Rata	Ket.
								Baik

2. Iklim Kerja

No	Pernyataan	Jawaban	Bobot	Jml	(%)	Skor	Rata	Ket.
1	Kepala sekolah Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan	STS	1	2	2.0%	2	2.89	Cukup baik
		TS	2	35	35.4%	70		
		KS	3	42	42.4%	126		
		S	4	12	12.1%	48		
		SS	5	8	8.1%	40		
		Jumlah		99	100.0%	286		
2	Kepala sekolah Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan	STS	1	2	2.0%	2	3.19	Cukup baik
		TS	2	29	29.3%	58		
		KS	3	31	31.3%	93		
		S	4	22	22.2%	88		
		SS	5	15	15.2%	75		
		Jumlah		99	100.0%	316		
3	Kepala sekolah Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal	STS	1	2	2.0%	2	3.04	Cukup baik
		TS	2	30	30.3%	60		
		KS	3	41	41.4%	123		
		S	4	14	14.1%	56		
		SS	5	12	12.1%	60		
		Jumlah		99	100.0%	301		
4	Kepala sekolah Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif	STS	1	0	0.0%	0	3.13	Cukup baik
		TS	2	27	27.3%	54		
		KS	3	46	46.5%	138		
		S	4	12	12.1%	48		
		SS	5	14	14.1%	70		
		Jumlah		99	100.0%	310		
5	Kepala sekolah Menciptakan budaya dan iklim sekolah/ madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik	STS	1	0	0.0%	0	2.99	Cukup baik
		TS	2	34	34.3%	68		
		KS	3	39	39.4%	117		
		S	4	19	19.2%	76		
		SS	5	7	7.1%	35		
		Jumlah		99	100.0%	296		
6	Kepala sekolah Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal	STS	1	2	2.0%	2	2.89	Cukup baik
		TS	2	35	35.4%	70		
		KS	3	42	42.4%	126		
		S	4	12	12.1%	48		
		SS	5	8	8.1%	40		
		Jumlah		99	100.0%	286		
7	Kepala sekolah Mengelola sarana dan prasarana sekolah/ madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal	STS	1	2	2.0%	2	3.19	Cukup baik
		TS	2	29	29.3%	58		
		KS	3	31	31.3%	93		
		S	4	22	22.2%	88		
		SS	5	15	15.2%	75		
		Jumlah		99	100.0%	316		
8	Kepala sekolah Mengelola hubungan	STS	1	2	2.0%	2	3.20	Cukup baik
		TS	2	26	26.3%	52		

1. Diarangi menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa menandatangani dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Jawaban	Bobot	Jml	(%)	Skor	Rata	Ket.
1	Hak Cipta Diindungi Undang-Undang 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	KS	3	39	39.4%	117		
		S	4	14	14.1%	56		
		SS	5	18	18.2%	90		
		Jumlah		99	100.0%	317		
9	Kepala sekolah Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik	STS	1	0	0.0%	0	3.16	Cukup baik
		TS	2	28	28.3%	56		
		KS	3	43	43.4%	129		
		S	4	12	12.1%	48		
		SS	5	16	16.2%	80		
		Jumlah		99	100.0%	313		
10	Kepala sekolah Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional	STS	1	1	1.0%	1	3.16	Cukup baik
		TS	2	31	31.3%	62		
		KS	3	33	33.3%	99		
		S	4	19	19.2%	76		
		SS	5	15	15.2%	75		
		Jumlah		99	100.0%	313		
11	Kepala sekolah Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien	STS	1	2	2.0%	2	3.03	Cukup baik
		TS	2	31	31.3%	62		
		KS	3	41	41.4%	123		
		S	4	12	12.1%	48		
		SS	5	13	13.1%	65		
		Jumlah		99	100.0%	300		
12	Kepala sekolah Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/ madrasah	STS	1	0	0.0%	0	3.18	Cukup baik
		TS	2	28	28.3%	56		
		KS	3	37	37.4%	111		
		S	4	22	22.2%	88		
		SS	5	12	12.1%	60		
		Jumlah		99	100.0%	315		
13	Kepala sekolah Mengelola unit layanan khusus sekolah/ madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah	STS	1	2	2.0%	2	3.10	Cukup baik
		TS	2	28	28.3%	56		
		KS	3	41	41.4%	123		
		S	4	14	14.1%	56		
		SS	5	14	14.1%	70		
		Jumlah		99	100.0%	307		
14	Kepala sekolah Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan	STS	1	0	0.0%	0	3.16	Cukup baik
		TS	2	28	28.3%	56		
		KS	3	43	43.4%	129		
		S	4	12	12.1%	48		
		SS	5	16	16.2%	80		
		Jumlah		99	100.0%	313		
15	Kepala sekolah Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan	STS	1	1	1.0%	1	3.16	Cukup baik
		TS	2	31	31.3%	62		
		KS	3	33	33.3%	99		



No	Pernyataan	Jawaban	Bobot	Jml	(%)	Skor	Rata	Ket.
1	pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya	S	4	19	19.2%	76		
		SS	5	15	15.2%	75		
		Jumlah		99	100.0%	313		
Jumlah	STS	1	18	1.2%	18	3.10	Cukup baik	
	TS	2	450	30.3%	900			
	KS	3	582	39.2%	1746			
	S	4	237	16.0%	948			
	SS	5	198	13.3%	990			
Jumlah		1485	100.0%	4602				
Rata-Rata Indikator							3.10	Cukup Baik

3. Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban	Bobot	Jml	(%)	Skor	Rata	Ket.
1	Kepala sekolah mampu menjelaskan peran setiap guru dengan baik	STS	1	0	0.0%	0	3.14	Cukup baik
		TS	2	26	26.3%	52		
		KS	3	43	43.4%	129		
		S	4	20	20.2%	80		
		SS	5	10	10.1%	50		
		Jumlah		99	100.0%	311		
2	Kepala sekolah mampu menjelaskan pekerjaan kepada masing-masing guru	STS	1	4	4.0%	4	3.07	Cukup baik
		TS	2	28	28.3%	56		
		KS	3	40	40.4%	120		
		S	4	11	11.1%	44		
		SS	5	16	16.2%	80		
		Jumlah		99	100.0%	304		
3	Kepala sekolah mampu menjelaskan tanggung jawab kepada guru	STS	1	0	0.0%	0	3.24	Cukup baik
		TS	2	24	24.2%	48		
		KS	3	44	44.4%	132		
		S	4	14	14.1%	56		
		SS	5	17	17.2%	85		
		Jumlah		99	100.0%	321		
4	Kepala sekolah mampu mengawasi tanggung jawab kepada setiap guru	STS	1	0	0.0%	0	3.07	Cukup baik
		TS	2	28	28.3%	56		
		KS	3	43	43.4%	129		
		S	4	21	21.2%	84		
		SS	5	7	7.1%	35		
		Jumlah		99	100.0%	304		
5	Kepala sekolah mampu untuk menjelaskan standar pekerjaan kepada setiap guru	STS	1	4	4.0%	4	2.95	Cukup baik
		TS	2	33	33.3%	66		
		KS	3	40	40.4%	120		
		S	4	8	8.1%	32		
		SS	5	14	14.1%	70		
		Jumlah		99	100.0%	292		
6	Kepala sekolah mampu untuk menjabarkan hasil kerja kepada guru	STS	1	0	0.0%	0	3.04	Cukup baik
		TS	2	30	30.3%	60		
		KS	3	43	43.4%	129		
		S	4	18	18.2%	72		
		Jumlah		99	100.0%	271		

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



No	Pernyataan	Jawaban	Bobot	Jml	(%)	Skor	Rata	Ket.
7	Kepala sekolah mampu untuk bertanggung jawab kepada dinas terkait	SS	5	8	8.1%	40	3.07	Cukup baik
		Jumlah		99	100.0%	301		
8	Kepala sekolah mampu untuk memimpin guru-guru dengan baik	STS	1	4	4.0%	4	3.36	Cukup baik
		TS	2	28	28.3%	56		
		KS	3	40	40.4%	120		
		S	4	11	11.1%	44		
		SS	5	16	16.2%	80		
		Jumlah		99	100.0%	304		
9	Kepala sekolah memberikan imbalan yang layak terhadap setiap hasil kerja guru	STS	1	0	0.0%	0	3.23	Cukup baik
		TS	2	26	26.3%	52		
		KS	3	39	39.4%	117		
		S	4	19	19.2%	76		
		SS	5	15	15.2%	75		
		Jumlah		99	100.0%	320		
10	Kepala sekolah memberikan ucapan terimakasih kepada guru yang berprestasi.	STS	1	3	3.0%	3	3.13	Cukup baik
		TS	2	30	30.3%	60		
		KS	3	37	37.4%	111		
		S	4	9	9.1%	36		
		SS	5	20	20.2%	100		
		Jumlah		99	100.0%	310		
11	Kepala sekolah memberikan dukungn yang baik dengan guru	STS	1	0	0.0%	0	3.08	Cukup baik
		TS	2	27	27.3%	54		
		KS	3	44	44.4%	132		
		S	4	21	21.2%	84		
		SS	5	7	7.1%	35		
		Jumlah		99	100.0%	305		
12	Kepala sekolah selalu memberikan dorongan kepada guru agar berprestasi dalam bertugas	STS	1	6	6.1%	6	3.03	Cukup baik
		TS	2	27	27.3%	54		
		KS	3	40	40.4%	120		
		S	4	10	10.1%	40		
		SS	5	16	16.2%	80		
		Jumlah		99	100.0%	300		
13	Kepala sekolah mampu untuk meningkatkan komitmen kerja guru	STS	1	0	0.0%	0	3.26	Cukup baik
		TS	2	24	24.2%	48		
		KS	3	44	44.4%	132		
		S	4	12	12.1%	48		
		SS	5	19	19.2%	95		
		Jumlah		99	100.0%	323		
14	Kepala sekolah mampu untuk mengatasi permasalahan komitmen guru	STS	1	0	0.0%	0	3.18	Cukup baik
		TS	2	28	28.3%	56		
		KS	3	39	39.4%	117		
		S	4	18	18.2%	72		
		SS	5	14	14.1%	70		
		Jumlah		99	100.0%	315		

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



No	Pernyataan	Jawaban	Bobot	Jml	(%)	Skor	Rata	Ket.
15	Kepala sekolah mampu untuk mencari solusi setiap permasalahan komitmen guru.	STS	1	3	3.0%	3	3.13	Cukup baik
		TS	2	30	30.3%	60		
		KS	3	37	37.4%	111		
		S	4	9	9.1%	36		
		SS	5	20	20.2%	100		
		Jumlah		99	100.0%	310		
Jumlah		STS	1	24	1.6%	24	3.13	Cukup baik
		TS	2	411	27.7%	822		
		KS	3	615	41.4%	1845		
		S	4	213	14.3%	852		
		SS	5	222	14.9%	1110		
		Jumlah		1485	100.0%	4653		
Rata-Rata Indikator							3.13	Cukup Baik

4. Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban	Bobot	Jml	(%)	Skor	Rata	Ket.
1	Kepala sekolah selalu memperhatikan kebutuhan hidup para guru	STS	1	7	7.1%	7	3.02	Cukup baik
		TS	2	29	29.3%	58		
		KS	3	30	30.3%	90		
		S	4	21	21.2%	84		
		SS	5	12	12.1%	60		
		Jumlah		99	100.0%	299		
2	Kepala sekolah selalu berusaha memenuhi kebutuhan para guru	STS	1	3	3.0%	3	3.43	Cukup baik
		TS	2	14	14.1%	28		
		KS	3	37	37.4%	111		
		S	4	27	27.3%	108		
		SS	5	18	18.2%	90		
		Jumlah		99	100.0%	340		
3	Kepala sekolah selalu mencari solusi terhadap permasalahan pemenuhan kebutuhan guru	STS	1	0	0.0%	0	3.26	Cukup baik
		TS	2	20	20.2%	40		
		KS	3	46	46.5%	138		
		S	4	20	20.2%	80		
		SS	5	13	13.1%	65		
		Jumlah		99	100.0%	323		
4	Kepala sekolah selalu menjaga keamanan guru dalam bekerja	STS	1	4	4.0%	4	2.93	Cukup baik
		TS	2	35	35.4%	70		
		KS	3	27	27.3%	81		
		S	4	30	30.3%	120		
		SS	5	3	3.0%	15		
		Jumlah		99	100.0%	290		
5	Kepala sekolah menyediakan tenaga pengaman di sekolah	STS	1	7	7.1%	7	2.90	Cukup baik
		TS	2	33	33.3%	66		
		KS	3	28	28.3%	84		
		S	4	25	25.3%	100		
		SS	5	6	6.1%	30		
		Jumlah		99	100.0%	287		
6	Kepala sekolah	STS	1	3	3.0%	3	3.43	Cukup

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.



No	Pernyataan	Jawaban	Bobot	Jml	(%)	Skor	Rata	Ket.
6	Kepala sekolah menyediakan tempat parkir yang nyaman	TS	2	14	14.1%	28	3.26	Cukup baik
		KS	3	37	37.4%	111		
		S	4	27	27.3%	108		
		SS	5	18	18.2%	90		
		Jumlah		99	100.0%	340		
7	Kepala sekolah menyediakan ruang kerja yang aman	STS	1	0	0.0%	0	3.26	Cukup baik
		TS	2	20	20.2%	40		
		KS	3	46	46.5%	138		
		S	4	20	20.2%	80		
		SS	5	13	13.1%	65		
Jumlah		99	100.0%	323				
8	Kepala sekolah selalu berusaha untuk menjalin komunikasi yang baik dengan guru	STS	1	7	7.1%	7	2.95	Cukup baik
		TS	2	32	32.3%	64		
		KS	3	28	28.3%	84		
		S	4	23	23.2%	92		
		SS	5	9	9.1%	45		
Jumlah		99	100.0%	292				
9	Kepala sekolah melibatkan guru dalam setiap keputusan sekolah	STS	1	5	5.1%	5	3.31	Cukup baik
		TS	2	19	19.2%	38		
		KS	3	33	33.3%	99		
		S	4	24	24.2%	96		
		SS	5	18	18.2%	90		
Jumlah		99	100.0%	328				
10	Kepala sekolah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan terkait dengan pembelajaran di sekolah	STS	1	1	1.0%	1	3.36	Cukup baik
		TS	2	18	18.2%	36		
		KS	3	42	42.4%	126		
		S	4	20	20.2%	80		
		SS	5	18	18.2%	90		
Jumlah		99	100.0%	333				
11	Kepala sekolah selalu berusaha mengucapkan terimakasih kepada guru yang berprestasi	STS	1	3	3.0%	3	3.05	Cukup baik
		TS	2	25	25.3%	50		
		KS	3	41	41.4%	123		
		S	4	24	24.2%	96		
		SS	5	6	6.1%	30		
Jumlah		99	100.0%	302				
12	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi	STS	1	6	6.1%	6	2.97	Cukup baik
		TS	2	34	34.3%	68		
		KS	3	25	25.3%	75		
		S	4	25	25.3%	100		
		SS	5	9	9.1%	45		
Jumlah		99	100.0%	294				
13	Kepala sekolah berusaha untuk memberikan insentif kepada guru	STS	1	5	5.1%	5	3.25	Cukup baik
		TS	2	21	21.2%	42		
		KS	3	32	32.3%	96		
		S	4	26	26.3%	104		

Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Jawaban	Bobot	Jml	(%)	Skor	Rata	Ket.
14	berprestasi	SS	5	15	15.2%	75		
		Jumlah		99	100.0%	322		
14	Kepala sekolah selalu mempermudah guru untuk mendapatkan kenaikan pangkat	STS	1	1	1.0%	1	3.36	Cukup baik
		TS	2	18	18.2%	36		
		KS	3	42	42.4%	126		
		S	4	20	20.2%	80		
		SS	5	18	18.2%	90		
		Jumlah		99	100.0%	333		
15	Kepala sekolah selalu membatu guru dalam mendapatkan sertifikasi	STS	1	3	3.0%	3	3.05	Cukup baik
		TS	2	25	25.3%	50		
		KS	3	41	41.4%	123		
		S	4	24	24.2%	96		
		SS	5	6	6.1%	30		
		Jumlah		99	100.0%	302		
Jumlah		STS	1	55	3.7%	55	3.17	Cukup baik
		TS	2	357	24.0%	714		
		KS	3	535	36.0%	1605		
		S	4	356	24.0%	1424		
		SS	5	182	12.3%	910		
		Jumlah		1485	100.0%	4708		
Rata-Rata Indikator							3.17	Cukup Baik

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Kem.Mgt.Kepsek
X1.1	Pearson Correlation	1	-.042	.279**	.409**	.271**	-.016	.272**	-.046	.420**	.114	.250*	.268**	.128	.240*	.158	.754
	Sig. (2-tailed)		.678	.005	.000	.007	.875	.006	.654	.000	.261	.012	.007	.207	.017	.119	.596
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X1.2	Pearson Correlation	-.042	1	.151	.148	.514**	.592**	.240	.338**	.487**	.369**	.373**	.384**	.383**	.441**	.127	.543**
	Sig. (2-tailed)	.678		.136	.145	.000	.000	.017	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.211	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X1.3	Pearson Correlation	.279**	.151	1	.366**	.451**	.524**	.862**	.144	.103	.796**	.631**	.144	.506**	.796**	.451**	.351**
	Sig. (2-tailed)	.005	.136		.000	.000	.000	.000	.155	.309	.000	.000	.156	.000	.000	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X1.4	Pearson Correlation	.409**	.148	.366**	1	.086	.342**	.271**	.201*	.351**	.362**	.462**	.474**	.251*	.384**	.210*	.300**
	Sig. (2-tailed)	.000	.145	.000		.398	.001	.007	.046	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.037	.003
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X1.5	Pearson Correlation	.271**	.514**	.451**	.086	1	.209	.427**	-.057	.367**	.301**	.278**	.456**	.245*	.354**	.053	.402**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.398		.038	.000	.578	.000	.002	.005	.000	.014	.000	.601	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X1.6	Pearson Correlation	-.016	.592**	.524**	.342**	.209	1	.479**	.497**	.184	.611**	.534**	-.008	.675**	.659**	.436**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.875	.000	.000	.001	.038		.000	.000	.068	.000	.000	.938	.000	.000	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X1.7	Pearson Correlation	.272**	.240	.862**	.271**	.427**	.479**	1	.152	.179	.766**	.640**	.070	.577**	.801**	.443**	.292**
	Sig. (2-tailed)	.006	.017	.000	.007	.000	.000		.132	.076	.000	.000	.490	.000	.000	.000	.003
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X1.8	Pearson Correlation	-.046	.338**	.144	.201*	-.057	.497**	.152	1	.073	.133	.260**	-.012	.219*	.239*	.056	.330**
	Sig. (2-tailed)	.654	.001	.155	.046	.578	.000	.132		.470	.188	.009	.903	.029	.017	.580	.001
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X1.9	Pearson Correlation	.420**	.487**	.103	.351**	.367**	.184	.179	.073	1	.071	.376**	.498**	.434**	.185	.290**	.529**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.309	.000	.000	.068	.076	.470		.486	.000	.000	.000	.067	.004	.023

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X1.10	Pearson Correlation	.114	.369**	.796**	.362**	.301**	.611**	.766**	.133	.071	1	.667**	.219	.554**	.952**	.503**	.370**
	Sig. (2-tailed)	.261	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.188	.486		.000	.030	.000	.000	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X1.11	Pearson Correlation	.250	.373**	.631**	.462**	.278**	.534**	.640**	.260**	.376**	.667**	1	.177	.721**	.700**	.667**	.332**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.009	.000	.000		.079	.000	.000	.000	.001
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X1.12	Pearson Correlation	.268**	.384**	.144	.474**	.456**	-.008	.070	-.012	.498**	.219	.177	1	-.073	.219	-.115	.317
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.156	.000	.000	.938	.490	.903	.000	.030	.079		.476	.029	.259	.250
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X1.13	Pearson Correlation	.128	.383**	.506**	.251	.245	.675**	.577**	.219	.434**	.554**	.721**	-.073	1	.575**	.743**	.330**
	Sig. (2-tailed)	.207	.000	.000	.012	.014	.000	.000	.029	.000	.000	.000	.476		.000	.000	.001
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X1.14	Pearson Correlation	.240	.441**	.796**	.384**	.354**	.659**	.801**	.239	.185	.952**	.700**	.219	.575**	1	.511**	.439**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	.067	.000	.000	.029	.000		.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X1.15	Pearson Correlation	.158	.127	.451**	.210	.053	.436**	.443**	.056	.290**	.503**	.667**	-.115	.743**	.511**	1	.446**
	Sig. (2-tailed)	.119	.211	.000	.037	.601	.000	.000	.580	.004	.000	.000	.259	.000	.000		.014
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Kem.Mgt. Kepsek	Pearson Correlation	.054	.543**	.351**	.300**	.402**	.579**	.292**	.330**	.229	.370**	.332**	.117	.330**	.439**	.246**	1
	Sig. (2-tailed)	.596	.000	.000	.003	.000	.000	.003	.001	.023	.000	.001	.250	.001	.000	.014	
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	Iklim_Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.303**	.232*	.441**	.455**	1.000**	.303**	.153	.148	.264**	.632**	.089	-.062	.148	.264**	.434**
	Sig. (2-tailed)		.002	.021	.000	.000	.000	.002	.132	.145	.008	.000	.382	.542	.145	.008	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X2.2	Pearson Correlation	.303**	1	.496**	.362**	.054	.303**	1.000**	.313**	.064	-.142	-.060	.857**	.164	.064	-.142	.398**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.597	.002	.000	.002	.529	.162	.553	.000	.104	.529	.162	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X2.3	Pearson Correlation	.232*	.496**	1	.616**	-.033	.232*	.496**	.848**	.331**	.003	.107	.383**	.699**	.331**	.003	.384**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000	.746	.021	.000	.000	.001	.974	.290	.000	.000	.001	.974	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X2.4	Pearson Correlation	.441**	.362**	.616**	1	.255*	.441**	.362**	.494**	.688**	.234*	.302**	.273**	.330**	.688**	.234*	.311**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.011	.000	.000	.000	.000	.020	.002	.006	.001	.000	.020	.002
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X2.5	Pearson Correlation	.455**	.054	-.033	.255*	1	.455**	.054	-.091	.222*	.718**	.329**	.059	-.053	.222*	.718**	.363**
	Sig. (2-tailed)	.000	.597	.746	.011		.000	.597	.371	.027	.000	.001	.561	.601	.027	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X2.6	Pearson Correlation	1.000**	.303**	.232*	.441**	.455**	1	.303**	.153	.148	.264**	.632**	.089	-.062	.148	.264**	.434**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.021	.000	.000		.002	.132	.145	.008	.000	.382	.542	.145	.008	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X2.7	Pearson Correlation	.303**	1.000**	.496**	.362**	.054	.303**	1	.313**	.064	-.142	-.060	.857**	.164	.064	-.142	.398**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.597	.002		.002	.529	.162	.553	.000	.104	.529	.162	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X2.8	Pearson Correlation	.153	.313**	.848**	.494**	-.091	.153	.313**	1	.542**	.227*	.351**	.252*	.888**	.542**	.227*	.297*
	Sig. (2-tailed)	.132	.002	.000	.000	.371	.132	.002		.000	.024	.000	.012	.000	.000	.024	.040
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X2.9	Pearson Correlation	.148	.064	.331**	.688**	.222*	.148	.064	.542**	1	.578**	.543**	.144	.643**	1.000**	.578**	.614
	Sig. (2-tailed)	.145	.529	.001	.000	.027	.145	.529	.000		.000	.000	.156	.000	.000	.000	.889

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p...
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Hak Cipta Ilmiah UIN Suska Riau	X2.10 Pearson Correlation	.264**	-.142	.003	.234*	.718**	.264**	-.142	.227*	.578**	1	.659**	-.067	.327**	.578**	1.000**	.512
	Sig. (2-tailed)	.008	.162	.974	.020	.000	.008	.162	.024	.000		.000	.508	.001	.000	.000	.269
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
	X2.11 Pearson Correlation	.632**	-.060	.107	.302**	.329**	.632**	-.060	.351**	.543**	.659**	1	.005	.343**	.543**	.659**	.470
	Sig. (2-tailed)	.000	.553	.290	.002	.001	.000	.553	.000	.000	.000		.964	.001	.000	.000	.488
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
	X2.12 Pearson Correlation	.089	.857**	.383**	.273**	.059	.089	.857**	.252*	.144	-.067	.005	1	.253*	.144	-.067	.743*
	Sig. (2-tailed)	.382	.000	.000	.006	.561	.382	.000	.012	.156	.508	.964		.012	.156	.508	.015
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
	X2.13 Pearson Correlation	-.062	.164	.699**	.330**	-.053	-.062	.164	.888**	.643**	.327**	.343**	.253*	1	.643**	.327**	.748*
	Sig. (2-tailed)	.542	.104	.000	.001	.601	.542	.104	.000	.000	.001	.001	.012		.000	.001	.634
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
	X2.14 Pearson Correlation	.148	.064	.331**	.688**	.222*	.148	.064	.542**	1.000**	.578**	.543**	.144	.643**	1	.578**	.514
	Sig. (2-tailed)	.145	.529	.001	.000	.027	.145	.529	.000	.000	.000	.000	.156	.000		.000	.889
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
	X2.15 Pearson Correlation	.264**	-.142	.003	.234*	.718**	.264**	-.142	.227*	.578**	1.000**	.659**	-.067	.327**	.578**	1	.412
	Sig. (2-tailed)	.008	.162	.974	.020	.000	.008	.162	.024	.000	.000	.000	.508	.001	.000		.269
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Iklim_Kerja	Pearson Correlation	.434**	.398**	.384**	.311**	.363**	.434**	.398**	.207*	-.014	.112	.070	.243*	.048	-.014	.112	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.040	.889	.269	.488	.015	.634	.889	.269	
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



Correlations

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	Motivasi
X3.1	Pearson Correlation	1	.411**	.366**	.250**	.089	.848**	.411**	.410**	.238*	.097	.941**	.367**	.227*	.203*	.097	.436**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.013	.379	.000	.000	.000	.018	.337	.000	.000	.024	.044	.337	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X3.2	Pearson Correlation	.411**	1	.379**	.341**	.150	.429**	1.000**	.367**	.252*	.130	.333**	.779**	.207*	.219*	.130	.523**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.138	.000	.000	.000	.012	.200	.001	.000	.039	.029	.200	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X3.3	Pearson Correlation	.366**	.379**	1	.403**	.171	.470**	.379**	.915**	.455**	.280**	.288**	.181	.776**	.429**	.280**	.392**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.090	.000	.000	.000	.000	.005	.004	.073	.000	.000	.005	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X3.4	Pearson Correlation	.250**	.341**	.403**	1	.510**	.265**	.341**	.392**	.817**	.403**	.216	.233**	.392**	.733**	.403**	.312**
	Sig. (2-tailed)	.013	.001	.000		.000	.008	.001	.000	.000	.000	.031	.020	.000	.000	.000	.036
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X3.5	Pearson Correlation	.089	.150	.171	.510**	1	.086	.150	.149	.379**	.726**	.048	.161	.168	.283**	.726**	.484**
	Sig. (2-tailed)	.379	.138	.090	.000		.395	.138	.141	.000	.000	.639	.111	.096	.004	.000	.407**
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X3.6	Pearson Correlation	.848**	.429**	.470**	.265**	.086	1	.429**	.374**	.180	.034	.769**	.179	.174	.138	.034	.530**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.008	.395		.000	.000	.074	.737	.000	.076	.085	.172	.737	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X3.7	Pearson Correlation	.411**	1.000**	.379**	.341**	.150	.429**	1	.367**	.252*	.130	.333**	.779**	.207*	.219*	.130	.523**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.138	.000		.000	.012	.200	.001	.000	.039	.029	.200	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X3.8	Pearson Correlation	.410**	.367**	.915**	.392**	.149	.374**	.367**	1	.590**	.416**	.348**	.235*	.886**	.573**	.416**	.289**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.141	.000	.000		.000	.000	.000	.019	.000	.000	.000	.004
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X3.9	Pearson Correlation	.238*	.252*	.455**	.817**	.379**	.180	.252*	.590**	1	.616**	.221*	.236*	.615**	.936**	.616**	.562**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



	Sig. (2-tailed)	.018	.012	.000	.000	.000	.074	.012	.000		.000	.028	.019	.000	.000	.000	.541
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X3.10	Pearson Correlation	.097	.130	.280**	.403**	.726**	.034	.130	.416**	.616**	1	.101	.146	.442**	.625**	1.000**	.570
	Sig. (2-tailed)	.337	.200	.005	.000	.000	.737	.200	.000	.000		.321	.148	.000	.000	.000	.488
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X3.11	Pearson Correlation	.941**	.333**	.288**	.216*	.048	.769**	.333**	.348**	.221*	.101	1	.379**	.268**	.261**	.101	.337**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.004	.031	.639	.000	.001	.000	.028	.321		.000	.007	.009	.321	.001
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X3.12	Pearson Correlation	.367**	.779**	.181	.233*	.161	.179	.779**	.235*	.236*	.146	.379**	1	.246*	.238*	.146	.339**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.073	.020	.111	.076	.000	.019	.019	.148	.000		.014	.018	.148	.001
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X3.13	Pearson Correlation	.227*	.207*	.776**	.392**	.168	.174	.207*	.886**	.615**	.442**	.268**	.246*	1	.631**	.442**	.322
	Sig. (2-tailed)	.024	.039	.000	.000	.096	.085	.039	.000	.000	.000	.007	.014		.000	.000	.230
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X3.14	Pearson Correlation	.203*	.219*	.429**	.733**	.283**	.138	.219*	.573**	.936**	.625**	.261**	.238*	.631**	1	.625**	.615
	Sig. (2-tailed)	.044	.029	.000	.000	.004	.172	.029	.000	.000	.000	.009	.018	.000		.000	.879
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X3.15	Pearson Correlation	.097	.130	.280**	.403**	.726**	.034	.130	.416**	.616**	1.000**	.101	.146	.442**	.625**	1	.870
	Sig. (2-tailed)	.337	.200	.005	.000	.000	.737	.200	.000	.000	.000	.321	.148	.000	.000		.488
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Motivasi	Pearson Correlation	.436**	.523**	.392**	.212*	.084	.530**	.523**	.289**	.062	-.070	.337**	.339**	.122	-.015	-.070	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.036	.407	.000	.000	.004	.541	.488	.001	.001	.230	.879	.488	
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



Correlations

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	.329**	.285**	.288**	.906**	.329**	.285**	.688**	.688**	.375**	.115	.769**	.620**	.375**	.115	.308**
	Sig. (2-tailed)		.001	.004	.004	.000	.001	.004	.000	.000	.000	.256	.000	.000	.000	.256	.002
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y2	Pearson Correlation	.329**	1	.638**	.121	.273**	1.000**	.638**	.224	.637**	.650**	.356**	.305**	.584**	.650**	.356**	.390**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.231	.006	.000	.000	.026	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y3	Pearson Correlation	.285**	.638**	1	.111	.276**	.638**	1.000**	.152	.483**	.739**	.432**	.246	.409**	.739**	.432**	.410**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.275	.006	.000	.000	.132	.000	.000	.000	.014	.000	.000	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y4	Pearson Correlation	.288**	.121	.111	1	.342**	.121	.111	.626**	.253	.244	.399**	.513**	.253	.244	.399**	.336
	Sig. (2-tailed)	.004	.231	.275		.001	.231	.275	.000	.012	.015	.000	.000	.011	.015	.000	.179
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y5	Pearson Correlation	.906**	.273**	.276**	.342**	1	.273**	.276**	.558**	.600**	.254	.130	.647**	.519**	.254	.130	.389**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.006	.001		.006	.006	.000	.000	.011	.199	.000	.000	.011	.199	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y6	Pearson Correlation	.329**	1.000**	.638**	.121	.273**	1	.638**	.224	.637**	.650**	.356**	.305**	.584**	.650**	.356**	.390**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.231	.006		.000	.026	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y7	Pearson Correlation	.285**	.638**	1.000**	.111	.276**	.638**	1	.152	.483**	.739**	.432**	.246	.409**	.739**	.432**	.410**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.275	.006	.000		.132	.000	.000	.000	.014	.000	.000	.000	.000



	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y8	Pearson Correlation	.688**	.224*	.152	.626**	.558**	.224*	.152	1	.382**	.391**	.122	.899**	.386**	.391**	.122	.467
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.132	.000	.000	.026	.132		.000	.000	.228	.000	.000	.000	.228	.098
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y9	Pearson Correlation	.688**	.637**	.483**	.253*	.600**	.637**	.483**	.382**	1	.531**	.043	.458**	.953**	.531**	.043	.343
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.012	.000	.000	.000	.000		.000	.672	.000	.000	.000	.672	.159
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y10	Pearson Correlation	.375**	.650**	.739**	.244*	.254*	.650**	.739**	.391**	.531**	1	.175	.375**	.498**	1.000**	.175	.349**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.015	.011	.000	.000	.000	.000		.083	.000	.000	.000	.083	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y11	Pearson Correlation	.115	.356**	.432**	.399**	.130	.356**	.432**	.122	.043	.175	1	.131	.017	.175	1.000**	.367**
	Sig. (2-tailed)	.256	.000	.000	.000	.199	.000	.000	.228	.672	.083		.196	.866	.083	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y12	Pearson Correlation	.769**	.305**	.246*	.513**	.647**	.305**	.246*	.899**	.458**	.375**	.131	1	.482**	.375**	.131	.299*
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.014	.000	.000	.002	.014	.000	.000	.000	.196		.000	.000	.196	.023
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y13	Pearson Correlation	.620**	.584**	.409**	.253*	.519**	.584**	.409**	.386**	.953**	.498**	.017	.482**	1	.498**	.017	.641
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.866	.000		.000	.866	.685
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y14	Pearson Correlation	.375**	.650**	.739**	.244*	.254*	.650**	.739**	.391**	.531**	1.000**	.175	.375**	.498**	1	.175	.349**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.015	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.083	.000	.000		.083	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y15	Pearson Correlation	.115	.356**	.432**	.399**	.130	.356**	.432**	.122	.043	.175	1.000**	.131	.017	.175	1	.367**
	Sig. (2-tailed)																

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

Sig. (2-tailed)	.256	.000	.000	.000	.199	.000	.000	.228	.672	.083	.000	.196	.866	.083		.000
N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Kinerja Pearson Correlation	.308**	.390**	.410**	.136	.389**	.390**	.410**	.167	.143	.349**	.367**	.229	.041	.349**	.367**	1
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.179	.000	.000	.000	.098	.159	.000	.000	.023	.685	.000	.000	
N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	99	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	99	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	15

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	99	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	99	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	15

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	99	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	99	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	15

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	99	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	99	100.0

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	15

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kem.Mgt.Kepsek	Iklim_Kerja	Motivasi	Kinerja	
N	99	99	99	99	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45.74	46.68	47.32	47.87
	Std. Deviation	10.829	9.217	9.891	10.509
Most Extreme Differences	Absolute	.086	.105	.150	.113
	Positive	.056	.102	.150	.102
	Negative	-.086	-.105	-.117	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z	.477	.587	.836	.631	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.977	.881	.487	.821	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kem.Mgt.Kepsek * Kinerja	Between Groups	(Combined)	17083.647	34	502.460	16.085	.000
		Linearity	14931.772	1	14931.772	477.993	.000
		Deviation from Linearity	2151.875	33	65.208	2.087	.006
	Within Groups		1999.262	64	31.238		
	Total		19082.909	98			
Iklim_Kerja * Kinerja	Between Groups	(Combined)	19174.160	34	563.946	40.782	.000
		Linearity	17130.691	1	17130.691	1238.813	.000
		Deviation from Linearity	2043.469	33	61.923	4.478	.000
	Within Groups		885.012	64	13.828		
	Total		20059.172	98			
Motivasi * Kinerja	Between Groups	(Combined)	18931.311	34	556.803	33.510	.000
		Linearity	17658.212	1	17658.212	1062.731	.000
		Deviation from Linearity	1273.098	33	38.579	2.322	.002
	Within Groups		1063.417	64	16.616		
	Total		19994.727	98			

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kem.Mgt.Kepsek * Kinerja	.885	.782	.946	.895
Iklim_Kerja * Kinerja	.924	.854	.978	.956
Motivasi * Kinerja	.940	.883	.973	.947

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim_Kerja, Kem.Mgt.Kepsek ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.961 ^a	.923	.921	4.004	.923	572.572	2	96	.000	1.539

a. Predictors: (Constant), Iklim_Kerja, Kem.Mgt.Kepsek

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18358.781	2	9179.390	572.572	.000 ^a
	Residual	1539.058	96	16.032		
	Total	19897.838	98			

a. Predictors: (Constant), Iklim_Kerja, Kem.Mgt.Kepsek

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.413	1.032		.400	.690					
	Kem.Mgt.Kepsek	.427	.046	.418	9.230	.000	.885	.686	.262	.392	2.550
	Iklim_Kerja	.596	.045	.598	13.190	.000	.924	.803	.374	.392	2.550

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kem.Mgt.Kepsek	Iklim_Kerja
1	1	2.858	1.000	.02	.01	.01
	2	.105	5.225	.98	.09	.12
	3	.037	8.791	.00	.90	.87

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kem.Mgt.Kepsek	Iklim_Kerja
1	1	2.858	1.000	.02	.01	.01
	2	.105	5.225	.98	.09	.12
	3	.037	8.791	.00	.90	.87

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	13.95	61.01	32.40	13.687	99
Std. Predicted Value	-1.348	2.090	.000	1.000	99
Standard Error of Predicted Value	.421	1.243	.676	.172	99
Adjusted Predicted Value	13.87	61.01	32.38	13.663	99
Residual	-10.960	9.877	.000	3.963	99
Std. Residual	-2.737	2.467	.000	.990	99
Stud. Residual	-2.821	2.501	.003	1.011	99
Deleted Residual	-11.640	10.412	.022	4.134	99
Stud. Deleted Residual	-2.930	2.574	.004	1.024	99
Mahal. Distance	.095	8.460	1.980	1.617	99
Cook's Distance	.000	.217	.015	.036	99
Centered Leverage Value	.001	.086	.020	.016	99

a. Dependent Variable: Kinerja

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Kem.Mgt.Kepsek ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.967 ^a	.935	.934	3.667	.935	691.929	2	96	.000	1.921

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kem.Mgt.Kepsek

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18607.044	2	9303.522	691.929	.000 ^a
	Residual	1290.794	96	13.446		
	Total	19897.838	98			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kem.Mgt.Kepsek

b. Dependent Variable: Kinerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.251	.945		.265	.791					
Kem.Mgt.Kepsek	.383	.044	.375	8.771	.000	.885	.667	.228	.370	2.702
Motivasi	.641	.043	.642	15.031	.000	.940	.838	.391	.370	2.702

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi n	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kem.Mgt.Kepsek	Motivasi
1	1	2.861	1.000	.02	.01	.01
	2	.105	5.230	.98	.09	.10
	3	.034	9.120	.00	.91	.89

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14.20	65.90	32.40	13.779	99
Std. Predicted Value	-1.321	2.431	.000	1.000	99
Standard Error of Predicted Value	.406	1.225	.615	.171	99
Adjusted Predicted Value	14.13	66.52	32.40	13.768	99
Residual	-11.722	8.458	.000	3.629	99
Std. Residual	-3.197	2.307	.000	.990	99
Stud. Residual	-3.298	2.431	.001	1.012	99
Deleted Residual	-12.476	9.392	.005	3.793	99
Stud. Deleted Residual	-3.484	2.496	-.001	1.027	99
Maahal. Distance	.213	9.951	1.980	1.889	99
Cook's Distance	.000	.233	.015	.040	99
Centered Leverage Value	.002	.102	.020	.019	99

a. Dependent Variable: Kinerja

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Iklim_Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.949 ^a	.900	.898	4.547	.900	433.151	2	96	.000	1.056

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Iklim_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Kem.Mgt.Kepsek, Iklim_Kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.971 ^a	.944	.942	3.439	.944	529.139	3	95	.000	1.728

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kem.Mgt.Kepsek, Iklim_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18774.280	3	6258.093	529.139	.000 ^a
	Residual	1123.558	95	11.827		
	Total	19897.838	98			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kem.Mgt.Kepsek, Iklim_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.030	.889		-.034	.973					
	Kem.Mgt.Kepsek	.355	.042	.348	8.535	.000	.885	.659	.208	.358	2.790
	Iklim_Kerja	.259	.069	.260	3.760	.000	.924	.360	.092	.125	8.027
	Motivasi	.420	.071	.421	5.927	.000	.940	.520	.145	.118	8.505

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kem.Mgt.Kepsek	Iklim_Kerja	Motivasi
1	1	3.827	1.000	.01	.00	.00	.00
	2	.118	5.684	.96	.02	.02	.02
	3	.043	9.426	.03	.97	.08	.05
	4	.011	18.422	.00	.01	.90	.93

a. Dependent Variable: Kinerja

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14.35	63.86	32.40	13.841	99
Std. Predicted Value	-1.304	2.273	.000	1.000	99
Standard Error of Predicted Value	.424	1.271	.667	.182	99
Adjusted Predicted Value	14.28	64.31	32.40	13.829	99
Residual	-12.505	7.405	.000	3.386	99
Std. Residual	-3.636	2.153	.000	.985	99
Stud. Residual	-3.759	2.277	.001	1.012	99
Deleted Residual	-13.362	8.283	.008	3.577	99
Stud. Deleted Residual	-4.052	2.330	-.001	1.030	99
Mahal. Distance	.498	12.388	2.970	2.370	99
Cook's Distance	.000	.242	.014	.034	99
Centered Leverage Value	.005	.126	.030	.024	99

a. Dependent Variable: Kinerja

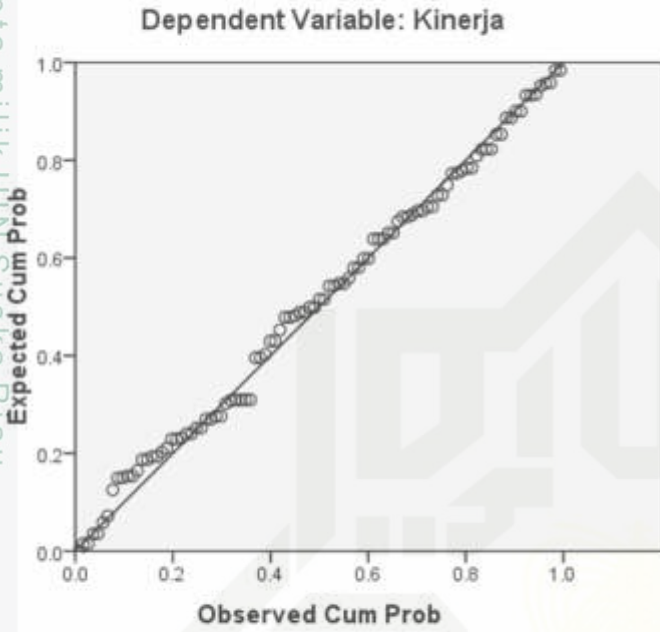
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

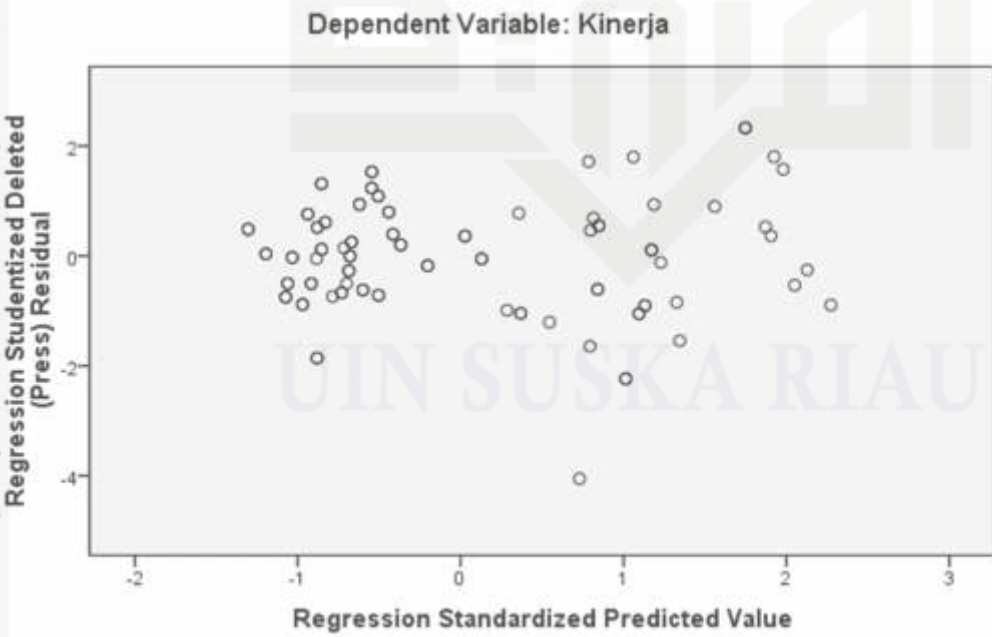
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot





STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 مركز ترقية اللغة لجامعة سلطان شريف قاسم الكوومية الاسلامية



CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

Name : Yulihelmi
 ID Number : 21890111631
 Date of Birth : July 27, 1968
 Sex : Male
 Test Form : Paper Based Test

Achieved the following scores on the
English Proficiency Test

Listening Comprehension : 60
 Structure & Written Expressions : 68
 Reading Comprehension : 57
 Overall Score : 617

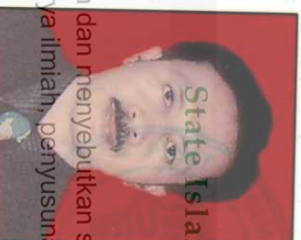
Expired Date : July 14, 2021



CEPD k cipta milik UIN Suska Riau.

English Proficiency Test® Certificate Provided by
 Language Development Center of State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau.
 The scores and/or information presented in this score report are approved.

Address : Jl. KH Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28128
 HP 0852 7144 0823 Fax: (0761) 858832
 Email / info@pusat-bahasa.uin-suska-riau.ac.id



The Head of Language Development Center

UIN SUSKA RIAU
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Mahyuddin Syukri, M. Ag
 NIP. 19720421 200604 1 003

Dilarang meminumkan dan membarpaka sabagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau



LANGUAGE DEVELOPMENT CENTER
STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF SULTAN SYARIF KASIM RIAU
مركز ترقية اللغة لجامعة سلطان شريف قاسم الإسلامية الحكومية



SERTIFIKAT
ARABIC PROFICIENCY TEST

DIBERIKAN KEPADA
Yuli Helmi

Nomor ID : 21890111631
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tanggal Lahir : 27 Juli 1968

بيان النتائج لاختبار اللغة العربية لمعرفة الكفاءة اللغوية

42 : الاستماع
40 : القواعد
45 : القراءة
423 : النتيجة

Berlaku Hingga : 15 September 2021



Siapa pun yang ingin mengikuti tes ini, silakan kunjungi website kami di www.cred.uin-suska-riau.ac.id

Arabic Proficiency Test® Certificate Provided by

Language Development Center of State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau.

The scores and information presented in this report represent the applicant's knowledge and skills in Arabic language at the time of the test. The scores are not a guarantee of the applicant's ability to use the Arabic language in the future.

Address : Jl. K.H. Ahmad Dahlan No. 99 Pekanbaru 28138 POK. 19021100901010815271140 0823
Email : info@pusatbahasa.uin-suska-riau.ac.id website : www.cred.uin-suska-riau.ac.id

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Wahyudin Syukri, M. Ag

The Head of Language Development Center



UIN SUSKA RIAU



PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR
DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA
MUSYAWARAH KERJA KEPALA SEKOLAH (MKKS) I SMP
KABUPATEN KAMPAR

Sekretariat: SMPN 1 Bangkinang Kota, Jl. Olah Raga No.25 Bangkinang Kota

SURAT KETERANGAN

Nomor : ~~008~~ MKKS I SMP-KPR/2020

Ketua Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) I SMP Kabupaten Kampar menerangkan bahwa ;

Nama : YULIHELMI
N I M : 21890111631
Universitas : Universitas Islam Negeri (UIN) SUSKA Riau
Program Studi : Pendidikan Agama Islam (PAI)
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Jenjang : Magister (S2)
Judul Penelitian : PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH, IKLIM KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH SMP SE-MKKS I KABUPATEN KAMPAR.

Nama yang disebut diatas memang benar telah melakukan penelitian sekaligus mengumpulkan data dan informasi pada MKKS I SMP Kabupaten Kampar untuk menyelesaikan tesisnya.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bangkinang Kota, 7 Juli 2020

Ketua



Drs. H. SUDIRMAN

NIP. 19650810 199303 1 010

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
2. Diarang mengutip untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
3. Diarang tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
4. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI *

NO.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor *	Paraf Pembimbing/ Promotor	Keterangan
1.	11/04/2020	- Parikanan judul - Parikanan uraian - Gelukung.		
2.	04/05/2020	- Parikanan uraian - Gelukung masalah - Parikanan uraian - Parikanan (sub-anthor umvinate).		
3.	19/05/2020	- Parikanan uraian parikanan - Parikanan uraian parikanan - Parikanan uraian parikanan - Parikanan uraian parikanan		
4.	17/06/2020	- Parikanan uraian - Parikanan uraian - Parikanan uraian - Parikanan uraian		
5.	29/06/2020	- Parikanan uraian - Parikanan uraian - Parikanan uraian - Parikanan uraian		
6.	03/07/2020	- Parikanan uraian - Parikanan uraian - Parikanan uraian - Parikanan uraian		

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI *

NO.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor *	Paraf Pembimbing/ Co Promotor	Keterangan
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.		State Islamic University of Sulhan Syarif Kasim Riau		



Hak Cipta dan Hak Moral ini dimiliki oleh penulis atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumber:
 1. Di antara sumber yang dikutip atau disebutkan sumbernya, penulisan karangannya tidak perlu.
 2. Di antara sumber yang dikutip atau disebutkan sumbernya, penulisan karangannya tidak perlu.
 3. Di antara sumber yang dikutip atau disebutkan sumbernya, penulisan karangannya tidak perlu.
 4. Di antara sumber yang dikutip atau disebutkan sumbernya, penulisan karangannya tidak perlu.
 5. Di antara sumber yang dikutip atau disebutkan sumbernya, penulisan karangannya tidak perlu.
 6. Di antara sumber yang dikutip atau disebutkan sumbernya, penulisan karangannya tidak perlu.

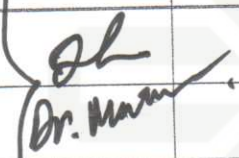
DR. HARTONO, M.Pd.

DR. HJ. ANDI MURNIATI, M.Pd.

KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR TESIS/DISERTASI
PROGRAM PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NAMA :
NIM :
PROGRAM :
PRODI :
KONSENTRASI :

Yulihelmi
21890111631
Pasca sarjana
MPI (PA)
MPI

NO	TGL/HARI	JUDUL TESIS/DISERTASI	PARAF SEKRETARIS	KET
1	→	Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala sekolah		
2	28	Terhadap Kinerja Guru di SMPN se Kec. Kampar.		
3	7	Hub kepemimpinan kepala		
4	→	Sekolah dan budaya orga- nisasi tera adap prodes		
5	2019	Utus Guru A SMPN 01		
6	Kamis	Kec. Blon kab. Kampar		
7	→	Implementasi Komunikasi		
8		Kepala Sekolah dlm		
9		meningkatkan Kinerja		
10		Guru di madrasah (MTs)		
11		Dirayah Pekan Baru.		
12				
13				
14				
15				

Pekanbaru,
Direktur,

20....

Prof. Dr. H. Afrizal M, MA
NIP. 19591015 198903 1 001

- NB: 1. Kartu ini dibawa setiap kali mengikuti Seminar
2. Setiap mahasiswa wajib menghadiri minimal 10 kali Seminar sebelum menjadi Peserta Seminar

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BIO DATA PENULIS

N a m a : YULIHELMI
Tempat Tanggal Lahir : Bangkinang, 27 Juli 1968
Pekerjaan Sekarang : Pengawas Madya Tingkat SMP di Dinas Dikpora Kab. Kampar
Alamat Rumah : Jln. Prof. M.Yamin, SH No. 11 RT. 001/RW. 008
 Kelurahan Langgini Kec.Bangkinang Kota Kab. Kampar
Nomor Telephon/HP : 085364475239
Nama Orang Tua : Muhammad Thaher, Alm (Ayah)
 Hj. Rosnah, Alm (Ibu)
Nama Istri : Nurhayani
Nama Anak : 1. Shalshabillah Putri Anugrah
 2. Rhizqie Alif Darrell Gavrilla

RIWAYAT PENDIDIKAN

SDN 01 Inpres Bangkinang : Lulus Tahun 1981
 SMPN 1 Bangkinang : Lulus Tahun 1984
 SMAN 1 Bangkinang : Lulus Tahun 1987
 Universitas Riau (UNRI) : Lulus Tahun 1992

RIWAYAT PEKERJAAN :

1. Guru SMPN 8 Batam Tahun 1995 – 2005
2. Guru SMPN 1 Bangkinang Tahun 2005 – 2014
3. Kepala Sekolah SMPN 2 XIII Koto Kampar Tahun 2014 – 2018
4. Kepala Sekolah SMPN 3 Kuok Tahun 2018 – 2019
5. Pengawas Madya Tingkat SMP pada Dinas Dikpora Kab. Kampar Tahun 2019 sampai sekarang

PENGALAMAN ORGANISASI :

1. Pengurus Ranting PGRI kec. XIII Koto Kampar
2. Pengurus Ranting Gerakan Pramuka kec.Kuok
3. Sekretaris Jendral Asosiasi Pengawas Sekolah (APSI) Kab. Kampar

KARYA ILMIAH :

1. (PTK) PENINGKATKAN KEMAMPUAN GURU DALAM MENYUSUN RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN (RPP) MELALUI DIRECT GUIDANCE PADA SEKOLAH SASARAN KURIKULUM (K-13)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.