



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KOMPETENSI
MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI
KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU
DI MADRASAH TSANAWIYAH (MTs)
SE-KECAMATAN TAMPAN
KOTA PEKANBARU**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar M.Pd



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

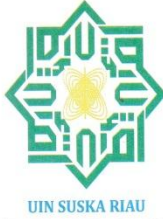
ARRUM INTAN SARI
22190624485

Dosen Pembimbing Tesis :

Prof. Dr. H. Salfen Hasri, M.Pd
Dr. Hartono, M.Pd

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

1444 H/ 2023 M



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

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
Phone & Facs, (0761) 858832, Website: <https://pasca.uin-suska.ac.id> Email : pasca@uin-suska.ac.id

Lembaran Pengesahan

Nama : Arrum Intan Sari
Nomor Induk Mahasiswa : 22190624485
Gelar Akademik : M.Pd. (Magister Pendidikan)
Judul : Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru

Tim Penguji

Dr. Agustiar, M.Ag.
Ketua / Penguji I

Dr. Muhammad Fitriyadi, M.A.
Sekretaris / Penguji II

Prof. Dr.H. Salfen Hasri, M.Pd.
Penguji III

Dr. Afriza, S.Ag., M.Pd.
Penguji IV

Tanggal Ujian/Pengesahan : 16 Mei 2023

- 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. 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 Penguji Tesis mengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul “Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru” yang ditulis oleh:

Nama : Arrum Intan Sari
NIM : 22190624485
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Telah diujikan dan diperbaiki sesuai dengan saran Tim Penguji Tesis pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau pada tanggal 29 Mei 2023.

Penguji I,
Prof. Dr. H. Salfen Hasri, M.Pd
NIP. 196202101987031001

Tgl. 29 Mei 2023

Penguji II,
Dr. Afriza, S.Ag, M.Pd
NIP. 197005141998032006

Tgl. 29 Mei 2023

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Agusstar, M. Ag
NIP. 197108051998031004



- 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 Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru**” yang ditulis oleh:

Nama : Arrum Intan Sari
NIM : 22190624485
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Telah diujikan dan diperbaiki sesuai dengan saran Tim Pembimbing Tesis pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah diujikan pada tanggal 16 Mei 2023.

Pembimbing I,
Prof. Dr. H. Salfen Hasri, M.Pd
NIP. 196202101987031001

Tgl. 29 Mei 2023

Pembimbing II,
Dr. Hartono, M.Pd
NIP. 196403011992031003

Tgl. 29 Mei 2023

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Agustia, M. Ag
NIP. 197108051998031004



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.

PROF. DR. H. SALFEN HASRI, M.PD.
DOSEN PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal: Tesis Saudari

Arrum Intan Sari

Kepada Yth.

Direktur Pascasarjana

Uin Suska Riau

di_

Pekanbaru

Assalamualaikum Wr. Wb.

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

Nama : Arrum Intan Sari
NIM : 22190624485
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul : Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (Mts) Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru

Maka dengan ini dapat disetujui dan diuji untuk diberikan penilaian dalam sidang ujian Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, Maret 2023

Pembimbing I

Prof. Dr. H. Salfen Hasri, M.Pd.
NIP. 196202101987031001



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.

DR. HARTONO, M.Pd.
DOSEN PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal: Tesis Saudari

Arrum Intan Sari

Kepada Yth.

Direktur Pascasarjana

Uin Suska Riau

di_

Pekanbaru

Assalamualaikum Wr. Wb.

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

Nama	: Arrum Intan Sari
NIM	: 22190624485
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Konsentrasi	: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul	: Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (Mts) Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru

Maka dengan ini dapat disetujui dan diuji untuk diberikan penilaian dalam sidang ujian Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, Maret 2023
Pembimbing II

Dr. Hartono, M.Pd.
NIP.196403011992031003



- 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 dibawah ini:

Nama : Arrum Intan Sari
 NIM : 22190624485
 Tempat/Tanggal Lahir : Pulo Padang/17 Februari 1999
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
 Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis dengan judul: **“Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah (Mts) Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru”** Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan (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 sebagian (Tesis) ini bukan hasil karya saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Pekanbaru, 04 Maret 2023

Penulis



ARRUM INTAN SARI
 NIM: 22190624485

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahhirabbil'alamiin, puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayahnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini, shalawat dan salam tidak lupa penulis doakan semoga senantiasa Allah limpahkan kepada Nabiullah, Habibullah Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari alam jahiliyah kepada alam yang penuh pengetahuan.

Dengan izin dan rahmat Allah SWT penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul: Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Sanawiyah (MTs) Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, merupakan karya ilmiah yang disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai gelar Magister Pendidikan pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Selanjutnya penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tidak terhingga kepada keluarga tercinta dan yang teristimewa untuk kedua orang tua penulis Ayahanda Kasno dan Ibunda Suparmi, Adik Tercinta Bella Nurjanna, Kakak tersayang Putri Sintiani serta Kakek dan Nenek, Buk Lina dan Bapak Suhar yang telah memberikan penulis doa, semangat dan kasih sayang yang tak



terhingga dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam kelancaran penulisan tesis ini.

Penulis menyadari tesis ini sepenuhnya akan ada kekurangan-kekurangan karena keterbatasan yang penulis miliki. Namun berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak tesis ini dapat terselsaikan. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Hairunnas, M.Ag., selaku Rektor UIN Suska Riau. Beserta Wakil Rektor I yaitu Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag., Wakil Rektor II yaitu Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd., Wakil Rektor III yaitu Prof. Dr. Edi Erwan, S.Pt, M.Sc, Ph.D., yang telah memberikan kesempatan belajar bagi peneliti untuk menimba ilmu di Perguruan Tinggi ini.
2. Prof. Dr. H. Ilyas Husti, MA. Selaku Direktur Pascasarjana UIN Suska Riau. Dr. Hj. Zaitun, M.Ag selaku Wakil Direktur Pascasarjana UIN Suska Riau. Beserta jajaran staff dan karyawan.
3. Dr. H. Agustiar, M.Ag selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Dr. Muhammad Fitriadi, M.A selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan bimbingan serta arahan kepada peneliti untuk menyelesaikan perkuliahan.
4. Dr. Muhammad Fitriyadi, M.A selaku Pembimbing Akademis yang selalu memberikan arahan dan motivasi untuk segera menyelesaikan tesis ini.
5. Prof. Dr. H. Salfen Hasri, M.Pd selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa memberikan bimbingan, kritik, saran serta motivasi dengan keikhlasan dan kesabaran dari awal penulisan Tesis ini hingga akhir penulisan.



- 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.

6. Dr. Hartono, M.Pd selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa memberikan bimbingan, kritik, saran serta motivasi dengan keikhlasan dan kesabaran dari awal penulisan Tesis ini hingga akhir penulisan.
7. Dr. Agustiar, M.Ag selaku ketua sidang tesis, Dr. Drs. Muhammad Fitriyadi, MA selaku sekretaris sidang tesis, Prof. Dr. H. Salfen Hasri, M.Pd selaku penguji 1, Dr. Afriza, S.Ag, M.Pd selaku penguji 2, penulis mengucapkan terima kasih karena telah memberikan masukan dan kritik membangun untuk tesis ini.
8. Segenap dosen prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan, pelatihan serta motivasi.
9. Segenap staf dan karyawan prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan.
10. Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Tenaga Administrasi Madrasah, Para Guru dan Siswa MTs Darul Hikmah Pekanbaru, MTs Adhilah Pekanbaru dan MTs Baitul Amal Pekanbaru yang telah memberikan kesediaan dan kemudahan untuk dijadikan sebagai lokasi penelitian.
11. Peruntuk semua saudara dari pihak Mamak dan Ayah yang selalu mendoakan dan memberi semangat.
12. Peruntuk teman seperjuangan Aini, Tika Widiyan, Zurohma Hasna Rohillah, Syifa Fauziah yang telah memberikan banyak sekali pengetahuan, motivasi dalam menyelesaikan tesis ini.
13. Peruntuk bestie-bestie Anggi, Indah, Aini dan Bella yang selalu memberikan *support* dan kesediaan waktunya untuk di repotkan.

- 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.

14. Teruntuk sahabat-sahabatku Hanifah dan Lisdar yang selalu menemani, menghibur dan memotivasi untuk menyelesaikan tesis ini.

15. Keluarga besar Manajemen Pendidikan Islam Kelas A Angkatan 2021 yang sama-sama berjuang dalam proses perkuliahan sampai diakhir penyusunan tesis dengan penuh suka cita untuk bisa menyelesaikan perkuliahan S2 tepat waktu.

16. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan untuk segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis dengan imbalan pahala yang berlipat ganda. Harapan penulis semoga tesis ini dapat memberikan manfaat untuk kita semua.

Pekanbaru, 23 Mei 2023

Penulis



Arrum Intan Sari

NIM. 22190624485

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa izin dari penerbit
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Halalciptanik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PERSE TUJUAN PEMBIMBING	i
NOTA DINAS PEMBIMBING I	v
NOTA DINAS PEMBIMBING II	vii
SURAT PERNYATAAN	x
MOTTO	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	1
DAFTAR GAMBAR	13
DAFTAR LAMPIRAN	14
PEDOMAN TRANSLITERASI	15
ABSTRAK	17
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Alasan Memilih Judul	13
C. Penegasan Istilah	14
D. Permasalahan	15
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	17
BAB II KERANGKA TEORITIS	
A. Konsep Teoritis	19
1. Konsep Dan Teori Kinerja Guru	19
2. Konsep dan Teori Persepsi Guru.....	27
3. Konsep dan Teori Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah/madrasah.....	30
4. Konsep dan Teori Motivasi Kerja Guru	42
5. Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah/madrasah Terhadap Kinerja Guru	54
6. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru ...	55

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.

7. Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah/madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru.....	55
B. Konsep Operasional	58
C. Penelitian Relevan	60
D. Kerangka Berpikir	62
E. Hipotesis	63
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	64
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	64
C. Subjek dan Objek Penelitian	65
D. Populasi dan Sampel	65
E. Teknik Pengumpulan Data	67
F. Teknik Analisis Data	70
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Profil Objek Penelitian	80
1. MTs Darul Hikmah Pekanbaru	80
2. MTs Fadhilah Pekanbaru	84
3. MTs Baitul Amal	88
Hasil Penelitian	89
1. Hasil Uji Instrumen	89
2. Hasil Uji Prasyarat Analisis	95
3. Hasil Uji Statistik Deskriptif	98
4. Hasil Uji Hipotesis Penelitian	112
5. Pembahasan Hasil Penelitian	122
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	137
B. Kelemahan.....	137
Saran	138
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
BIOGRAFI PENULIS	

DAFTAR TABEL

Tabel 2	Konsep Operasional	58
Tabel 3	Lokasi Penelitian	64
Tabel 3	Jumlah Populasi Guru	66
Tabel 3	Jumlah Sampel Penelitian	67
Tabel 3	Skala Likert Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah	70
Tabel 4	Identitas Madrasah	81
Tabel 4	Data Guru MTs Darul Hikmah Pekanbaru	81
Tabel 4	Identitas Madrasah	85
Tabel 4	Struktur Organisasi Madrasah	86
Tabel 4	Data Guru	87
Tabel 4	Data Tenaga Administrasi	88
Tabel 4	Data Guru	89
Tabel 4	Data Tenaga Administrasi Madrasah	89
Tabel 4	Hasil Uji Validitas X1	89
Tabel 4	Hasil Uji Validitas X2	91
Tabel 4	Rekapitulasi Uji Reliabilitas	93
Tabel 4	Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah	94
Tabel 4	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Guru	94
Tabel 4	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru	94
Tabel 4	Hasil Uji Normalitas dengan Kormogolov Smirnov	96
Tabel 4	Uji Linearitas	96
Tabel 4	Uji Linearitas	97
Tabel 4	Uji Homogenitas.....	97
Tabel 4	Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah (X ₁)	97
Tabel 4	Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja Guru (X ₂)	98



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 milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tabel 4.21	Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Guru (Y)	100
Tabel 4.22	Rangkuman Hasil Uji Regresi Linear Sederhana untuk Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Mts Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru	105
Tabel 4.23	Hasil Uji Koefisien Determinasi Persepi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru	108
Tabel 4.24	Hasil Uji t Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru	112
Tabel 4.25	Hasil Uji Persamaan Regresi Sederhana Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru	113
Tabel 4.26	Rangkuman Hasil Uji Regresi Linear Sederhana untuk Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru	114
Tabel 4.27	Hasil Uji Koefisien Determinasi Persepsi Guru Tentang Motivasi Kerja Guru Teradap Kinerja Guru	114
Tabel 4.28	Hasil Uji t Persepsi Guru Tentang Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru	116
Tabel 4.29	Hasil Persamaan Regresi Sederhana Persepsi Guru Tentang Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru	116
Tabel 4.30	Rangkuman Hasil Uji Regresi Linear Berganda untuk Pengaruh kompetensi manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap Kinerja Guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru	117
Tabel 4.31	Hasil Uji Koefisien Determinasi Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Tentang Kinerja Guru	118
Tabel 4.32	Hasil Uji F Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru	



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

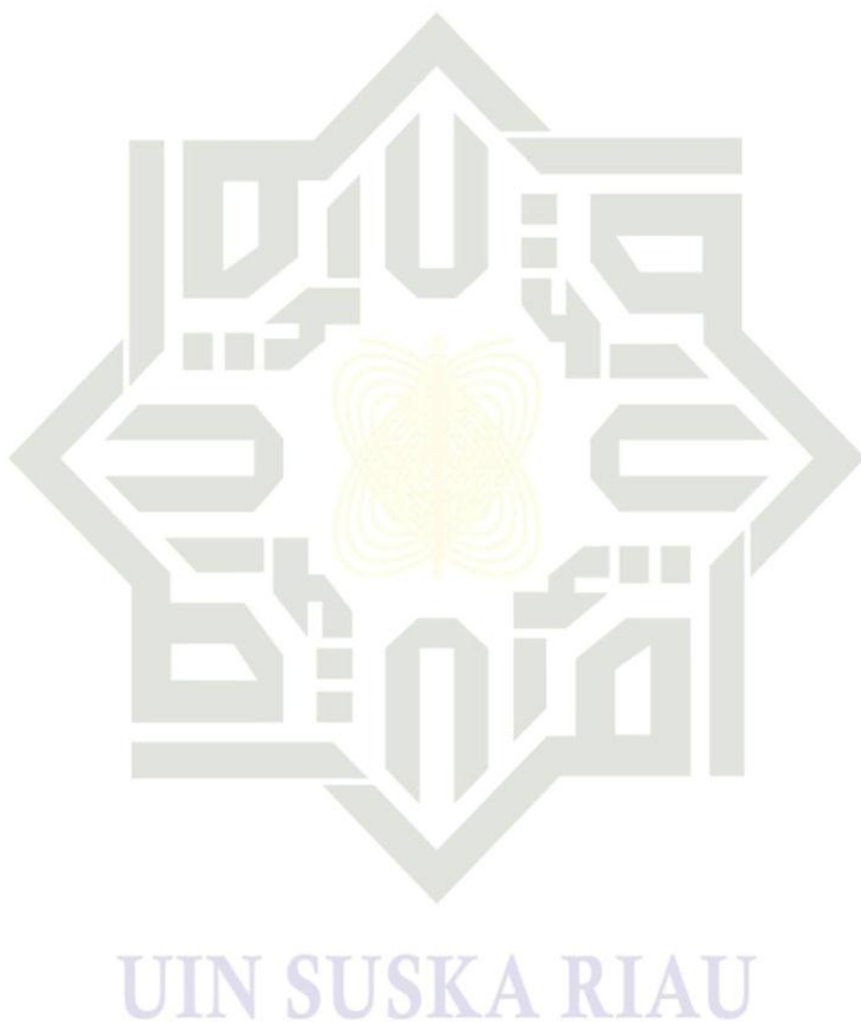
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan 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.

Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Sek-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru	119
Hasil Uji Persamaan Regresi Berganda Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajaerial Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru	119
Hasil Uji F Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Sek-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru	120
Hasil Uji Persamaan Regresi Berganda Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajaerial Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru	121

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR GAMBAR

	Gambar 2.1 Model Penelitian	62
	Gambar 4.1 Histogram Variabel X1	103
	Gambar 4.2 Histogram Variabel X2	107
	Gambar 4.3 Histogram Variabel Y	111



Hak Cipta dan 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.



DAFTAR LAMPIRAN

© Hak Cipta dan Milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta dan Dinding UIN Suska Riau

1. Dilarang menyalin 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. Kisi-Kisi Instrumen
2. Angket Penelitian Sebelum di Eliminasi dan Sesudah di Eliminasi
3. Tabulasi
4. R Tabel, T Tabel Dan F Tabel
5. Rekapitulasi Jawaban Responden
6. Uji Validitas
7. Uji Reliabilitas
8. Uji Asumsi Klasik
9. Uji Regresi Linear Berganda
10. Uji Hipotesis
11. Dokumentasi Madrasah
12. Surat Rekomendasi Pelaksanaan Kegiatan Riset
13. Surat Selesai Melaksanakan Riset
14. Sertifikat Toefl & ToafI
15. Sertifikat Turnitin
16. Kartu Bimbingan Tesis
17. Bukti Submit Artikel

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pengalihan huruf Arab-Indonesia dalam naskah ini didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 53.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
ﺕ	A	ظ	Th
ﺏ	B	ظ	Zh
ﺕ	T	ع	'
ﺕﺱ	Ts	ع	Gh
ﺝ	J	ﺝ	F
ﺡ	H	ﺡ	Q
ﺦ	Kh	ﻙ	K
ﺩ	D	ﻝ	L
ﺫ	Dz	ﻡ	M
ﺭ	R	ﺭ	N
ﺯ	Z	ﻭ	W
ﺱ	S	ﻩ	H
ﺱﻱ	Sy	ﺀ	'
ﺶ	Sh	ﻱ	Y
ﺩﻱ	Di		

B. Vokal, panjang dan diftong

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

Vocal (a) panjang = \hat{A} misalnya قال menjadi qâla

Vocal (i) panjang = \hat{I} misalnya قيل menjadi qîla

Vocal (u) panjang = \hat{U} misalnya دون menjadi dûna

Khusus untuk bacaan ya^o nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya^o nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya^o setelah fathah ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:



Diftong (aw) = و misalnya قول menjadi qawlun

Diftong (ay) = ي misalnya خير menjadi khayrun

Ta' marbûthah (ة)

Ta' marbûthah ditransliterasikan dengan "t" jika berada ditengah kalimat, tetapi apabila Ta' marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan "h" misalnya الرسالة للدرسة menjadi al-riṣālat li al-mudarrisah, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan mudlaf dan mudlaf ilayh, maka ditransliterasikan dengan kalimat berikutnya, misalnya فى رحمة هلا menjadi fi rahmatillâh.

D. Kata Sandang dan Lafdh al-jalâlah

Kata sandang berupa "al" (ال) (ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan "al" dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (idhafah) maka dihilangkan.

Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan ...
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan ...

Masyâ' Allâh kâna wa mâ lam yasya' lam yakun

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
 UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau hasil penelitian, atau karya lain yang diterbitkan dan tidak ada di sumber yang dikutip sebagai 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

Arum Intan Sari (2023): Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 47 responden (guru) yang diambil dari tiga MTs yang ada di kecamatan Tampan menggunakan teknik random sampling dengan rumus slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan skala likert yang memiliki rentang 1-4. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa yang pertama persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan menghasilkan t hitung sebesar 4,185 dan nilai t tabel sebesar 1,679 (tingkat signifikansi 5%, n = 47). Kedua persepsi guru tentang motivasi kerja guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan menghasilkan t hitung sebesar 3,152 dan nilai t tabel sebesar 1,679 (tingkat signifikansi 5%, n =47). Ketiga Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,372. Hal ini menunjukkan bahwa variabel persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dan persepsi guru tentang motivasi kerja guru secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 37,2% terhadap variabel kinerja guru, Sedangkan sisanya sebesar 62,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Persepsi Guru, Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah, Motivasi Kerja Guru, Kinerja Guru.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau dengan cara lain yang sudah dipublikasikan dan menyebarkan 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

Kasim Intan Sari, (2023): The effect of Teacher Perceptions about School Principal Managerial Competences and Teacher Working Motivation toward Teacher Performances at Islamic Junior High Schools in Tampan District, Pekanbaru City.

This research aimed at knowing the effect of teacher perceptions about school principal managerial competences and teacher working motivation toward teacher performances. It was a quantitative research. The population of this research were 48 teachers taken from 3 Islamic Junior High Schools in Tampan District using random sampling technique with *Slovin* formula. Questionnaire with a Likert scale ranging 1-4 was used for collecting the data. Multiple linear regression technique was used for analyzing the data. The findings of this research showed that the first, the teachers' perception about the school principals' managerial competences have a significant effect to teacher performances, it was obtained that $t_{\text{observed}} = 4.185$ and $t_{\text{table}} = 1.679$ (5% significance level, $n = 47$). The second, teachers' perceptions about teachers working motivations have a significant effect to teachers performances, it was obtained that $t_{\text{observed}} = 3,152$ and $t_{\text{table}} = 1.679$ (5% significance level, $n= 47$). The third, it was known that R Square was 0.372, this showed that the variables of teachers' perceptions about the school principal managerial competences and the teachers' perceptions about the teachers' working motivation as a whole have an effect (37.2%) to the teachers' performances. The rest (62.8%) was influenced by other variables that were not examined in this research.

Keywords: Teacher Perceptions, School Principal Managerial Competences, Teacher Working Motivation, Teacher Performances

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruhnya karya tulis ini tanpa mengacukan 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

الروم إنتان ساري، (٢٠٢٣): تأثير إدعاء المدرس فى الكفاءة التنظيمية لدى المدرسة ودافع العمل فى نوعية عمل المدرس فى المدرسة الثانوية بمراكز تامبان بمدينة بكنبارو

يهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير إدعاء المدرس فى الكفاءة التنظيمية لدى المدرسة ودافع العمل فى نوعية عمل المدرس فى المدرسة الثانوية بمراكز تامبان بمدينة بكنبارو. منهجية البحث المستخدمة نوعية. وأما عدد مجتمع البحث ثمانية وأربعون مدرساً حيث أخذت الباحثة من ثلاثة المدارس الثانوية فى مركز تمبان. وأسلوب تعيين العينة عينة عشوائية بمرسيلوفين. وأسلوب جمع البيانات استبانة بمقياس ليكرت بين فسحة واحد حتى الرابع وأسلوب تحليل البيانات تحليل إنحسابي مستقيم متعدد. ونتائج البحث ما يأتى : الأول إدعاء المدرس عن الكفاءة التنظيمية لدى ناظر المدرسة تأثرت هامة فى نوعية عمل المدرس حيث أن نتيجة t_{hitung} (4,185) ونتيجة t_{tabel} (1,679)، وكانت الدرجة الهامة $5\%, n=47$ والثاني أن إدعاء المدرس عن دافع عمل المدرس تأثر هاما فى نوعية عمل المدرس حيث أن نتيجة t_{hitung} (3,152) ونتيجة t_{tabel} (1,679) وكانت الدرجة الهامة $5\%, n=47$. والثالث أن الكفاءة التنظيمية لدى ناظر المدرسة وإدعاء المدرس عن دافع عمل المدرس كلياً تأثر فى نوعية عمل المدرس بمدى $62,8\%$. والباقي أثرته متغيرات أخرى غير مقدم فى هذا البحث.

الكلمات الرئيسية: إدعاء المدرس، الكفاءة التنظيمية لدى ناظر المدرسة، دافع عمل المدرس، نوعية عمل المدرس

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan kegiatan universal dalam kehidupan manusia untuk membudidayakan dan memuliakan manusia. Pendidikan diarahkan untuk mencerdaskan dan mengembangkan potensi dasar manusia supaya menjadi nyata. Proses dalam pendidikan adalah proses transformasi ilmu pengetahuan, nilai-nilai dan keterampilan yang disampaikan oleh para pendidik atau disebut juga guru.¹

Guru merupakan salah satu unsur penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan yang memiliki posisi strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan maka dari itu memerlukan perhatian besar untuk meningkatkan guru baik dalam segi jumlah.²

Berkaitan dengan hal tersebut tidak terlepas dari efektifnya kinerja guru yang ada di madrasah. Kinerja guru berfokus pada perilaku guru dalam melaksanakan program kerja yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan.

Menurut Hamzah B. Uno kinerja guru adalah hasil kerja guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang terealisasi dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin professional dalam pembelajaran.³

Muhammad Hasan, dkk, *Landasan Pendidikan*, (Jambi, Tahta Media Group, 2021), h. 2
Siti Muawanah, *Hubungan Persepsi Manajemen Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah Menengah Pertama di Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur*, Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO, Vol.4, No. 2, Desember 2019, h.93

Hamzah B. Uno & Lamtenggo, *Teori Motivasi & Pengukurannya; Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 86



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Saifudin 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.

Kinerja guru yang baik dapat dilihat dari proses melaksanakan rencana yang telah ditetapkan yang dilakukan oleh guru yang memiliki kecakapan, penalaran, kesungguhan, kompetensi, motivasi, tanggung jawab dan kepentingan dalam mencapai tujuan.

Perencanaan yang telah ditetapkan juga berkaitan dengan beban kerja guru berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 25 bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua kinerja guru maksimal disetiap sekolah dalam berbagai aspek seperti proses belajar mengajar mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran. Misalnya saja dalam hal mempersiapkan rpp dan silabus yang mana sebagian guru juga masih menggunakan rpp dan silabus yang lama dan tidak mengembangkannya sehingga memberikan dampak penurunan kualitas kinerja guru.

Setiap guru mempunyai karakter dan watak yang berbeda-beda, sehingga dibutuhkan kemampuan yang tinggi dari kepala madrasah untuk dapat memaksimalkan kinerja guru. Kinerja guru bisa efektif juga diengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Salah satunya adalah faktor eksternal yaitu kompetensi kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin yang berfungsi untuk memimpin dan mengelola guru. Persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah mempengaruhi kinerja guru.



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.

Pencapaian kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal meliputi penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang dan perhatian dari kepala madrasah. Faktor internal yaitu berupa dorongan atau motivasi untuk bekerja, tanggungjawab terhadap tugas dan minat terhadap tugas.⁴

Selain itu menurut Henry Simamora ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja personal yaitu : 1) faktor individu meliputi kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga dan demografi, 2) faktor psikologi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan, 3) dan faktor organisasi meliputi persepsi, motivasi, sikap, kepribadian dan belajar.

Persepsi adalah proses transfer informasi kedalam otak manusia yang terjadi secara terus menerus yang berkaitan dengan lingkungan sekitarnya.⁵ Melalui proses dua arah yang hasilnya berupa aksi dan reaksi yang membantu individu dalam memilih, mengatur, menyimpan dan menginterpretasikan rangsangan menjadi gambaran yang utuh.

Menurut Sugihartono persepsi adalah suatu proses yang digunakan untuk menerjemahkan dan menginterpretasikan stimulus yang masuk melalui indrawi manusia yang memungkinkan suatu organisasi menerima dan mampu menganalisis informasi.⁶

⁴Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 227

⁵Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 102

⁶Sugihartono, dkk, *Teori Tentang Pengertin Persepsi*, (Jakarta: Yayasan Kanisius, 2007), h. 8



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak Sipta milik UIN Suska Riau
 State Ismaili University of Sultan Syarif Qasim 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.

Persepsi adalah realita pribadi yang akan mempengaruhi perilaku.

Dalam hal ini berkaitan dengan pekerjaan yang dijadikan sebagai dimensi yang menghasilkan kegiatan menyenangkan menurut persepsi pegawai akan menghasilkan motivasi positif mempengaruhi kinerja.

Kepala madrasah menjadi kunci utama dan tokoh sentral untuk mengupayakan perbaikan kinerja dibidang pendidikan dalam ruang lingkup madrasah. Hal ini berdasarkan dari pelimpahan wewenang dari pusat terhadap masing-masing sekolah/madrasah yang menjadi lembaga otonom untuk penyelenggaraannya namun tetap berada di koridor Sistem Pendidikan Nasional.

Diperlukan kompetensi untuk mewujudkan hal-hal tersebut untuk menunjang proses tercapainya kinerja yang maksimal di madrasah. Kompetensi ialah seperangkat pengetahuan dan perilaku yang harus dikuasai guru atau dosen dalam menjalankan tugas keprofesionalannya⁷ Kompetensi berasal dari kata *competency* yang berarti kemampuan, keahlian atau kecakapan. Menurut Becker dan Ulrich dalam jurnal Indaryanti, kompetensi dapat berupa pengetahuan, keterampilan, keahlian, serta karakteristik kepribadian yang mampu mempengaruhi seseorang dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.⁸

Sebagai seorang manajer kepala madrasah mempunyai peran penting dalam terlaksananya tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan

⁷UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

⁸Indaryanti, *Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Menyusun RPP Melalui Supervisi Klinis Pada Guru Kelas SD Negeri 1 Kwarasan Kecamatan Juwiring Semester II Tahun Pelajaran 2018/2019*, Jurnal Pendidikan Konvergensi, Vol VII, Oktober 2019, h. 32



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.

kepada guru dan pegawai madrasah lainnya hingga terjaminnya proses pembelajaran yang ada dimadrasah. Kepala madrasah ialah seorang guru yang mendapat tugas tambahan untuk memimpin madrasah.⁹

Kompetensi kepala madrasah ialah seperangkat pengetahuan dan perilaku yang harus dikuasai dalam menjalankan tugas keprofesionalannya.¹⁰

Kompetensi kepala sekolah/madrasah dimaknai sebagai kemampuan, keahlian atau kecakapan yang harus dimiliki oleh kepala madrasah untuk menghasilkan *progress* yang dapat memberikan perubahan untuk madrasah .

Kepala madrasah yang baik juga harus memiliki kompetensi yang telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Mendiknas Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/madrasah untuk menerapkan secara optimal kompetensi mereka.

Ada beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah/madrasah yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kompetensi supervisi, kompetensi sosial dan kompetensi kewirausahaan yang setiap kompetensinya memiliki kegiatan yang berbeda-beda.¹¹

Salah satu kompetensi yang diperlukan untuk memajukan madrasah baik itu dari segi pegawai, mendayagunakan sumber daya yang ada di madrasah adalah kompetensi manajerial yang meliputi perencanaan, pengelolaan, pendayagunaan, pengembangan, penerapan, menciptakan dan

⁹ Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 145

¹⁰ Op.Cit

¹¹ Kompri, *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional*, (Jakarta: Kencana, 2017), h. 40



mengontrol kegiatan yang ada dimadrasah untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Sesuai dengan Keputusan Mendiknas tentang kompetensi manajerial, salah satunya bahwa Kepala Sekolah/madrasah harus mampu melaksanakan manajerial sekolah/madrasah dan kinerjanya harus terlihat dalam melaksanakan bidang garapan manajerial tersebut.¹²

Kemandirian sekolah/madrasah yang berimbas dari otonomi penyelenggaraan pendidikan sekolah/madrasah terutama dalam hal upaya peningkatan kualitas berdasarkan kinerja guru dengan mengembangkan potensi yang dimiliki guru seperti melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah.

Terkait dengan kompetensi manajerial kepala sekolah/madrasah dan merujuk pada Permendiknas nomor 13 tahun 2007 tentang kompetensi kepala sekolah/madrasah ada beberapa hal yang perlu diperhatikan seperti penyusunan rencana madrasah, mengembangkan organisasi madrasah, kemampuan mengelola guru dan staf, pengembangan kurikulum.

Kemampuan mengelola guru dan staf menjadikan kepala madrasah harus mampu melaksanakan keterampilan manajerial dengan berbagai indikator-indikator didalamnya, kompetensi manajerial kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kemampuan teknis atau konseptual kepala sekolah/madrasah.

¹² Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/madrasah

Hal-hal diatas menjadi acuan kepala madrasah untuk bisa menjadi pemimpin yang serba bisa. Robert L. Katz mengemukakan bahwa keterampilan yang harus dimiliki kepala sekolah/madrasah adalah administrator dan manager yang efektif harus memiliki kemampuan teknis, hubungan manusiawi dan keterampilan konseptual.¹³

Menurut Karwati dan Priansa kompetensi manjerial kepala sekolah/madrasah dapat dilihat dari kemampuannya dalam menyusun perencanaan, pengembangan, mengelola dan memberdayakan sumber daya khususnya sumber daya manusia salah satunya adalah guru yang berguna untuk kinerja guru.

Dari beberapa sumber, salah satunya yang ditulis oleh Rafa Tasya Salsabila bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah/madrasah salah satunya adalah untuk mendayagunakan dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki sehingga jika sumber daya di madrasah yang ia pimpin berkembang dan keilmuannya diupgrade baik itu keilmuan akademik ataupun administrasi maka itu juga akan mempengaruhi kinerja guru dan staf yang sesuai.

Namun demikian walaupun kepala madrasah sudah melaksanakan kompetensi manajerial dalam hal ini sesuai dengan standar kompetensi yang termaktub dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah yang dijadikan dasar untuk mengelola guru, memimpin guru dan memberikan arahan terhadap guru, kegiatan tersebut tidak menjadikan guru mampu meningkatkan kinerjanya secara signifikan.

James A.F Stoner, et al, *Management*, (New Jersey: Prentice Hall, 1995), h. 17



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.

Selain itu motivasi kerja guru juga menjadi salah satu yang mempengaruhi faktor kinerja guru. Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo berpendapat bahwa “Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.¹⁴

Motivasi kerja memiliki beragam unsur yang menjadi tumpuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Hezberg Ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan. Dua faktor tersebut yaitu *factor higieni* (faktor ekstrinsik) termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan dan sebagainya.

Sedangkan *factor motivator* (faktor intrinsik) memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan kerjanya, termasuk didalamnya achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan dan sebagainya.¹⁵

Menurut Robbins dalam jurnal Titin Eka Ardinata berpendapat bahwa motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi yaitu motivasi eksternal yang meliputi hubungan antarpribadi, penggajian, supervisi kepala sekolah/madrasah dan kondisi kerja sedangkan motivasi internal meliputi dorongan untuk bekerja kemajuan dalam karir, pengakuan yang diperoleh rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas dan dorongan untuk berprestasi.¹⁶

38
 14. Wibowo, *Manajemen Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2011), H. 136
 15. Susatyo Herlambang, *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. (Yogyakarta: Goisyeng Publising, 2013), h. 136
 16. Titin Eka Ardinata, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*, Jurnal Akuntansi dan Pajak. Vol. 17, No. 02, Tahun 2017, h. 18



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.

Sebagai tenaga profesional dalam dunia pendidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antar guru. kegiatan pekerjaan yang mewajibkan guru menghadapi siswa setiap harinya membuat para guru harus mampu bekerja ekstra karena hal tersebut diperlukan motivasi kerja guru yang baik. Sesuai teori motivasi kerja dari Hezberg yaitu ada dua faktor motivasi kerja eksternal (*hygiene*) dan internal (*satisfier*).

Teori motivasi Hezberg menyebutkan salah satu hal yang mempengaruhi motivasi kerja internal adalah gaji atau imbalan yang didapatkan. Dalam hal ini motivasi kerja dapat dikatakan akan baik jika seseorang mendapatkan pemenuhan kebutuhannya dari segi uang. Dari beberapa penelitian juga diketahui bahwa motivasi kerja guru memang banyak dipengaruhi oleh gaji dan imbalan atau dari faktor pemenuhan kebutuhan yang reratnya memiliki nilai yang signifikan.

Diperkuat lagi dengan hasil penelitian Diya Andira Nanda Pertiwi dengan Judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa, bahwa ada pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan hasil 61,30%.¹⁷

Untuk studi pendahuluan peneliti melakukan wawancara dengan Ustadzah Pitriani dan Ustadzah Ningsih selaku guru di Mts Darul Hikmah Pekanbaru bahwa:

“Kompetensi manajerial kepala madrasah dilaksanakan dengan baik seperti kepala madrasah langsung memberikan pelatihan untuk kurikulum merdeka kepada guru-guru padahal dimadrasah lain belum dilaksanakan pelatihan untuk hal tersebut, lalu kepala madrasah juga baru akan mengeluarkan jadwal

¹⁷ Diya Andira Nanda Pertiwi, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 2 Sugguminasa*, Skripsi, Universitas Muhammdiyah Makassar, Tahun 2019, h. 51



- 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

mengajar guru jika sudah menyerahkan perangkat pembelajaran, namun untuk motivasi guru-guru sendiri seperti kedisiplinan sudah hampir semua guru disiplin karena ada cctv di setiap ruangan namun walaupun demikian masih ada beberapa guru yang terlambat masuk kelas dan motivasi kerja guru disini juga sudah baik dibuktikan dengan sebagian guru suka bersosialisasi dalam hal membahas materi pembelajaran dengan rekan lainnya, terakhir untuk motivasi kerja, guru-guru tidak pernah menolak jika diberikan tugas luar pasti bersemangat untuk mengikuti. Untuk penggunaan teknologi pembelajaran seperti proyektor atau *show the video* 3D masih ada beberapa guru yang belum mampu menerapkannya namun kepala madrasah sudah memberikan pelatihan kepada guru-guru, dan juga masih ada beberapa guru yang menggunakan RPP atau silabus yang sama dari tahun ajaran sebelumnya.”¹⁸

Selain itu peneliti melakukan wawancara guru di MTs Fadhilah yang bernama Bunda Dewi yang mengatakan bahwa:

“Kepala madrasah sudah melaksanakan kompetensi manajerial dengan baik seperti menerapkan rapat setiap minggunya untuk melakukan perbaikan terus-menerus, mampu memberikan keputusan dari permasalahan, dan kepala madrasah juga mewajibkan guru-guru untuk mengikuti MGMP untuk pengembangan kemampuan guru-guru. Untuk motivasi kerja guru di sekolah ini sudah baik karena setiap guru sudah tau tugas tanggungjawabnya dalam hal mengajar, tidak melimpahkan tugasnya kepada orang lain dan guru-guru juga suka mengeksplere diri dengan menjadi Pembina ekstrakurikuler di sekolah. Namun masih ada beberapa guru yang terlambat dalam memulai pembelajaran dikelas, ada beberapa guru juga yang diingatkan oleh guru piket untuk segera masuk kelas.”¹⁹

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan Ibu Winarti yang mengatakan bahwa:

Kepala madrasah melaksanakan kompetensi manajerial seperti menetapkan rencana jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang dan juga memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti workshop atau pelatihan untuk pengembangan kemampuan guru. Untuk motivasi kerja guru sudah baik dilihat dari kehadiran

Pitriani & Ningsih, *Guru MTs Darul Hikmah Pekanbaru*, Wawancara Hari Senin Tanggal 27 Februari 2023 Pukul 11.00 WIB
 Dewi Sartika, *Guru MTs Fadhilah Pekanbaru*, Wawancara Hari Jumat Tanggal 24 Februari 2023 Pukul 9.40 WIB



- 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 milik UIN Suska Riau

guru-guru setiap hari di sekolah walaupun mereka mengajar di beberapa tempat dan guru-guru biasanya saling bertukar pendapat untuk membahas materi pembelajaran supaya lebih mudah diterima siswa. Namun sebagian guru masih ada yang untuk masuk tidak tepat waktu. Guru-guru juga masih ada yang menggunakan RPP dan silabus dari tahun ajaran sebelum dan tidak mengembangkannya dan masih ada guru yang mengajar alakadarnya dan beberapa guru juga telat dalam pengumpulan tugas siswa serta dan setelah memberikan tugas bebrapa guru terkadang tidak memberikan evaluasi.”²⁰

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan perwakilan guru mereka menyatakan bahwa kepala madrasah telah memiliki kompetensi manajerial yang baik dibuktikan dengan :

1. Kepala madrasah memberikan arahan kepada guru dan staff madrasah
2. Kepala madrasah mengambil keputusan yang tepat saat terjadi masalah.
3. Kepala madrasah menggunakan bahasa yang lugas.
4. Kepala madrasah mengikutsertakan guru dalam pelatihan pengembangan kompetensi.
5. Kepala madrasah membuat perencanaan yang jelas dalam jangka waktu pendek, menengah dan jangka panjang.
6. Kepala madrasah mampu memimpin rapat.
7. Kepala madrasah mengelola pengembangan kurikulum.
8. Kepala madrasah memimpin guru dan staf

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan perwakilan guru mereka menyatakan bahwa motivasi kerja guru sudah baik dibuktikan dengan:

1. Guru-guru menyadari memiliki tugas dan tanggungjawab sebagai pengajar.



- 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.

2. Guru-guru berhubungan baik dengan sesama rekan kerja.
3. Guru-guru saling bertukar pendapat dalam hal membahas materi pembelajaran.
4. Guru-guru bisa mengaktualisasikan diri dengan mengeksplor kemampuannya melalui Pembina ekstrakurikuler.
5. Guru-guru senang jika diberikan tugas dinas luar seperti mengikuti *workshop*, atau kegiatan lainnya.

Akan tetapi walaupun kompetensi kepala madrasah dan motivasi kerja guru sudah baik dan efektif namun kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru masih rendah. Hal ini terlihat dari gejala-gejala sebagai berikut:

1. Masih ada guru yang tidak membuat perencanaan pembelajaran.
2. Masih ada guru yang meminta bantuan orang lain dalam menggunakan teknologi saat pembelajaran.
3. Beberapa orang guru tidak memberikan evaluasi setelah memberikan tugas kepada siswa.
4. Masih ada sebagian guru yang menggunakan metode ceramah mulai dari awal pembelajaran sampai akhir pembelajaran.
5. Masih ada guru yang tidak menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi. Masih ada guru yang tidak kreatif.
6. Masih ada guru yang keluar masuk kelas saat jam pelajaran berlangsung.
7. Masih ada guru yang belum memiliki manajemen kelas yang efektif
8. Masih ada guru yang hanya fokus kepada siswa yang pintar saja
9. Beberapa orang guru datang terlambat ke madrasah.



10. Masih ada guru yang terlambat dalam mengumpulkan nilai siswa.

11. Masih ada guru yang tidak mengembangkan perangkat pembelajaran

12. Masih ada guru yang kurang terampil dalam mengajar

Pentingnya kinerja guru dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hal-hal yang mempengaruhi kinerja guru yang ditemukan dari dalam diri guru berupa motivasi dan dari luar diri guru yaitu kompetensi manajerial kepala madrasah.

Persepsi guru mengenai kompetensi manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja guru memiliki kaitan erat dalam meningkatkan kinerja guru.

Dengan demikian berdasarkan latar belakang dan gejala tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru”.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan peneliti memilih judul diatas adalah:

1. Persoalan-persoalan yang dikaji dalam judul sesuai dengan bidang ilmu yang peneliti pelajari, yaitu Manajemen Pendidikan Islam.
2. Lokasi penelitian terjangkau oleh peneliti di Kelurahan Sidomulyo Barat, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, Riau.
3. Masalah-masalah yang dikaji dalam judul ini mampu diteliti oleh peneliti
4. Peneliti sangat tertarik untuk mengkaji masalah judul mengingat fenomena-fenomena yang terjadi.

C. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahan dalam memilih judul penelitian, maka perlu adanya penegasan istilah yaitu :

1. Persepsi Menurut Sugihartono persepsi adalah suatu proses yang digunakan untuk menerjemahkan dan menginterpretasikan stimulus yang masuk melalui indrawi manusia yang memungkinkan suatu organisasi menerima dan mampu menganalisis informasi.²¹ Adapun yang dimaksud secara spesifik adalah mengenai persepsi guru yang merupakan proses yang dipilih guru untuk mengorganisasikan, mengartikan masukan dan informasi untuk menciptakan suatu gambaran.²²
2. Kompetensi manajerial kepala sekolah/madrasah merupakan suatu kemampuan kepala sekolah/madrasah dalam mengelola, mengatur atau mendorong sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan.²³ Adapun yang dimaksud secara spesifik kemampuan manajerial kepala sekolah/madrasah memiliki beberapa indikator berdasarkan undang-undang.
3. Motivasi Kerja Menurut George dan Jones, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).²⁴

²¹ Sugihartono, *Op., Cit*, h. 8

²² Abdul Hamid, *Guru Profesional*, Jurnal Al-Falah, Vol. XVII, No. 23, Tahun 2017, h.

275

Norma Puspitasari, *Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Study Kasus SMK Batik 1 Surakarta)*, Jurnal INFORMA, Vol 1, No. 1, 2015, h. 82

J.M. George & Jones, *Understanding And Managing Organizational Behavior (4th Ed.)*, (New Jersey: Upper Saddle River Whetten, 2005), H. 79

4. Kinerja Menurut Robbins & Coulter dalam buku Rivai Kinerja dapat diartikan sebagai tampilan kualitas dan kuantitas dari apa yang telah dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.²⁵ Adapun yang dimaksud adalah kinerja guru yang Menurut Hamzah B. Uno kinerja guru adalah hasil kerja guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang direfleksi dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin professional dalam pembelajaran.²⁶ Kinerja guru dalam hal ini meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran.

Adapun dalam hal ini motivasi yang dimaksud adalah motivasi kerja guru yang merupakan kondisi dan keadaan yang dapat menggerakkan dan merangsang seorang guru untuk melakukan kegiatan dalam hal ini berkaitan dengan imbalan, rasa tanggungjawab, pengakuan kerja, prestasi kerja sampai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak.²⁷

D. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Sehubungan dengan Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja

²⁵ Veithzel Rivai, *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Bandung: PT Rajagrafindo Persada, 2005), h. 9

²⁶ Hamzah B. Uno & Lamtenggo, *Op., Cit*, h. 86

²⁷ A.A. Ketut Jelantik, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional Panduan Menuju PKKS*, (Jakarta: Deepublish, 2015), h. 93



- 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.

Guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, terdapat beberapa kajian yang dapat dilakukan antara lain:

- Persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah
- Persepsi guru tentang motivasi kerja guru
- Optimalisasi kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap peningkatan kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru
- Pengaruh persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru
- e. Pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru
- f. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru
- Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru

2. Batasan Masalah

Untuk mempermudah penelitian agar lebih terarah dan mencapai sasaran baik dari segi waktu dan biaya maka peneliti membatasi masalah yaitu Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.



3. Rumusan Masalah

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Adapun rumusan masalah yang akan dikaji diantaranya, yaitu:

Apakah persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru ?

Apakah persepsi guru tentang motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru?

Apakah persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja guru berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru ?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini yaitu:

Untuk mengetahui apakah persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru

Untuk mengetahui apakah persepsi guru tentang motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru

Untuk mengetahui apakah persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja guru berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru

- 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.



2. Manfaat Penelitian

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

b. State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

a. Teoritis

- 1) Bagi madrasah: sebagai informasi bagi MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru mengenai pengaruh persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.
- 2) Bagi peneliti: sebagai persuratan untuk menyelesaikan program Magister Strata Dua (S2) untuk mendapatkan gelar M.Pd pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam
- 3) Bagi peneliti: sebagai acuan dan masukan untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh persepsi guru tentang kompetensi menejerial kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

b. Praktis

- 1) Bagi Madrasah: diharapkan mampu memberikan kontribusi positif bagi kepala madrasah, guru dan pihak madrasah mengenai pengaruh persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah an motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.
- 2) Bagi Peneliti: dapat memberikan wawasan keilmuan peneliti mengenai pengaruh persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah an motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

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 II

KERANGKA TEORITIS

A. Konsep Teoritis

1. Konsep dan Teori Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja berasal dari kata *Job Performance/ Actual Performance* yang dalam bahasa Indonesia disebut dengan performa. Menurut bahasa kinerja adalah prestasi yang terlihat dan sudah dicapai oleh seseorang. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja berarti sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja.²⁸

Menurut Robbins & Coulter dapat diartikan sebagai tampilan kualitas dan kuantitas dari apa yang telah dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.²⁹ Hersey, Blancard dan Jhonson menyatakan bahwa kinerja adalah upaya untuk mencapai tujuan dan tanggung jawab profesi yang kita miliki.

Pendapat lain disampaikan juga oleh Ivancevich, Konopaske dan Matteson bahwa kinerja seseorang dapat dilihat dari kemampuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja. Maksud dari pendapat ini bahwa *performance* lebih mengarah pada hasil dari kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.³⁰

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.

Imron, *Aspek Spiritualitas dalam Kinerja*, (Magelang: UNIMMA PRESS, 2018), h. 23
Op. Cit., Veithzel Rivai,
Jhon M. Ivancevich, Robert Konopaske & Michael T, Matteson, *Organizational Behavior & Management*, (New York: McGraw-Hill, 2-14), h. 141



- 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kinerja menurut Mangkunegara dalam buku Noermijati adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³¹

Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan menjelaskan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau unjuk kerja. Kinerja adalah hasil dari satu proses yang dilakukan manusia. Kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.³²

Secara umum guru adalah pendidik dan pengajar untuk pendidikan anak usia dini jalur sekolah/madrasah atau pendidikan formal, dasar dan menengah.³³ Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 pasal 2 tentang Guru dan Dosen, guru dikatakan sebagai tenaga profesional yang mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikasi pendidika.

Pengertian guru juga dijelaskan dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 pada poin 6 dijelaskan bahwa kata guru sama dengan pendidik. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang

³¹Noermijati, *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*, (Malang: UB Press, 2013), h. 40

³²Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen PMPTK, *Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta, Tahun 2006), h. 20

³³Hamzah B. Uno dan Nina Lamtenggo, *Tugas Guru Dalam Pembelajaran: Aspek Yang Mempengaruhi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 1

berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor dan sebutan lain yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Clewes menyatakan bahwa *“the lecturer or teacher performance is an important factor. The students are the prime evaluator of the teacher performance”* yang memiliki makna bahwa performa dosen atau guru merupakan faktor penting dengan siswa sebagai evaluator utama dari kinerja guru.³⁴

Kinerja guru merupakan kemampuan serta keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajarannya.³⁵ Menurut Hamzah B. Uno kinerja guru adalah hasil kerja guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang terefleksi dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin professional dalam pembelajaran.³⁶

Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru dalam bentuk kualitas maupun kuantitas dalam merencanakan, melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan menilai proses belajar mengajar serta keberhasilannya.

Aspek Kinerja Guru

Guru sebagai pendidik yang berhasil dapat dilihat dari kriteria-kriteria yang telah dicapai secara keseluruhan. Banyak cara untuk mengevaluasi kinerja antara lain: 1) mengukur volume atau kuantitas,

D. Clewes, *A Student-Centred Conceptual Model of Service Quality in Higher Education* (Quality in Higher Education, 2003), h. 69
 Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), h. 23
 Hamzah B. Uno & Lamtenggo, *Op.*, Cit, h. 86



- 2) ukuran kualitas ditandai dengan mutu pembelajaran dalam wujud prestasi siswa, 3) ukuran kerja berdasarkan karakteristik pribadi atau perilaku guru.

Berbicara mengenai kinerja guru maka tidak terlepas dari kualitas kinerja yang diberikan, ada beberapa faktor yang sangat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan atau pengembangan profesionalisme dalam pekerjaan berhasil atau gagal, yaitu :

- 1) Kinerja dalam tugas baik
- 2) Kinerja yang disebut dengan perilaku kewarganegaraannya seperti berkecimpung didalam organisasi
- 3) Perilaku negatif yang dapat menyebabkan gangguan yang mempengaruhi tujuan organisasi.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

- 1) Kompetensi guru

Kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik. Guru menjalankan tugasnya sebagai pendidik dengan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal dengan menjalankan kompetensi yang dimilikinya sebagai tenaga profesional.

- 2) Kepemimpinan kepala sekolah/madrasah

Salah satu kunci yang sangat menentukan keberhasilan suatu sekolah/madrasah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah peran kepala sekolah/madrasah yang disingkat



EMASLIM (*Educator, Manager, Adiministrator, Supervisor, Leader, Innovator dan Motivator*).

3) Motivasi kerja guru

Motivasi dipercaya sebagai salah satu penguat alasan, daya batin dan dorongan yang memberikan kekuatan-kekuatan dalam diri seseorang untuk memulai dan mengarahkan perilaku sehingga setiap orang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab.

4) Kompetensi manajerial kepala sekolah/madrasah

Faktor ini merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru. Sesuai dengan pendapat Sion, Rohanah dan Kempa, yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kemampuan manajerial pimpinan dan kinerja guru.³⁷

Beberapa faktor kinerja guru yang dikemukakan diatas meliputi kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah/madrasah dan motivasi kerja dan kompetensi manajerial kepala sekolah/madrasah yang merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Seperti motivasi yang merupakan pendorong untuk penyongsong kekuatan-kekuatan guru untuk menjalankan tugasnya dan juga kepemimpinan kepala madrasah berdasarkan perannya yang salah satunya adalah sebagai manager sehingga diharapkan kepala madrasah mampu memaksimalkan perannya sebagai manager yang terdapat pada

Werang, Basilus Wedan, *Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di Kota Merauke*, Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10. No. 3 September 2012.





- 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kemampuan manajerial kepala madrasah sehingga kinerja guru akan efektif dan meningkat.

Indikator Kinerja Guru

Secara umum indikator kinerja merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengetahui derajat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Ivancevich ada beberapa indikator kinerja, yaitu:

- 1) Kuantitas kerja, berkaitan dengan jumlah kerja yang dapat diselesaikan.
- 2) Kualitas kerja, berkaitan dengan ketelitian, kerapian dan ketepatan dalam bekerja.
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan, berkaitan dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan tanggungjawab.
- 4) Kualitas personal, berkaitan dengan penampilan, kepribadian, sikap dan kepemimpinan.
- 5) Kerjasama, berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan kerja, atasan dan bawahan.
- 6) Dapat dipercaya, berkaitan dengan kesadaran akurasi, menjunjung tinggi nilai kedisiplinan dan kejujuran.
- 7) Inisiatif, berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab untuk bekerja secara mandiri.³⁸

Menurut Zami dan Busro terdapat beberapa indikator dalam kinerja karyawan antara lain :

³⁸ Ivancevich, *Op., Cit.* h. 143



- 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- 1) Kompensasi, berkaitan dengan jumlah dan komposisi dari kompetensi yang diberikan kepada karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik
- 2) Penempatan kerja yang tepat, berkaitan dengan menentukan kinerjanya, posisinya sebagai karyawan
- 3) Promosi jabatan, berkaitan dengan jenjang karir karyawan
- 4) Pelatihan kerja, berkaitan dengan pelatihan sesuai tugas dan fungsi yang diberikan

Lebih spesifik lagi yang berkaitan dengan kinerja guru yaitu memiliki beberapa aspek untuk melaksanakan kerjanya sebagai pendidik. Indikator dalam kinerja guru meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Perencanaan pembelajaran

Perencanaan pembelajaran meliputi rumusan tentang apa yang akan dilakukan. Hal tersebut meliputi bagaimana kegiatan belajar peserta didik dan bagaimana cara melakukannya dan hasil akhirnya apa yang diperoleh. Lalu kemampuan guru dalam menyusun RPP yang akan digunakan dalam proses pembelajaran untuk mendesain pembelajaran yang bermakna.

Menurut Ibrahim dan Nana Syaodih Sukmadinata bahwa guru-guru hanya dituntut menyusun dua macam perencanaan program pembelajaran yaitu untuk jangka waktu semesteran dan jangka waktu singkat.

Unsur-unsur komponen dalam program semesteran dan program pembelajaran dalam waktu singkat terdiri dari:

- a) Tujuan dan kompetensi sesuai dengan kurikulum
 - b) Pokok materi disesuaikan dengan yang akan diajarkan
 - c) Alternative metode yang digunakan
 - d) Media dan sumber belajar yang digunakan
 - e) Pengembangan silabus
 - f) Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran
 - g) Evaluasi pembelajaran
 - h) Alokasi waktu yang tersedia
 - i) Satuan pendidikan, kelas, semester dan topic pembahasan.³⁹
- 2) Pelaksanaan pembelajaran
- a) Memulai pembelajaran
 - b) Membentuk kompetensi dan karakter
 - c) Pengelolaan kelas
 - d) Penggunaan media dan sumber belajar
 - e) Penggunaan metode pembelajaran
 - f) Evaluasi/penilaian pembelajaran.⁴⁰
- 3) Evaluasi dalam kegiatan pembelajaran

Evaluasi dalam kegiatan memerlukan kemampuan guru dalam menentukan pendekatan dan cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.⁴¹

Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2013), h. 50

Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013)

Rusman, *Op., Cit*, h. 78





2. Konsep dan Teori Persepsi Guru

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

a Pengertian Persepsi Guru

Menurut Sugihartono persepsi adalah suatu proses yang digunakan untuk menerjemahkan dan menginterpretasikan stimulus yang masuk melalui indrawi manusia yang memungkinkan suatu organisasi menerima dan mampu menganalisis informasi.

Persepsi bermula dari adanya pemberian stimulus dan dapat diterima oleh seseorang, stimulus dapat berupa keadaan atau situasi berupa informasi. Selanjutnya stimulus merangsang individu untuk melakukan interpretasi yang prosesnya dipengaruhi oleh masa lalu, sistem nilai yang dianut, motivasi dan kecerdasan serta kepribadian seseorang.⁴²

Dalam kamus psikologi persepsi berasal dari kata “*Perception*” yang berarti proses mengetahui atau mengenali objek dalam kejadian objektif dengan alat bantu indera manusia.⁴³

Persepsi guru merupakan proses yang dipilih guru untuk mengorganisasikan, mengartikan masukan dan informasi untuk menciptakan suatu gambaran. Persepsi akan bergantung salah satunya dengan hubungan dalam medan yang mengelilingi dan kondisi diri guru.⁴⁴

⁴² Sugihartono, *Op.,Cit.*, h. 8

⁴³ J. P. Chaplin, *Kamus Lengkap Psikologi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h.

⁴⁴ Abdul Hamid, *Op.Cit.*, h. 275

- 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.

Berdasarkan pendapat diatas maka penulis menyimpulkan bahwa persepsi guru adalah proses seseorang guru dalam memahami suatu objek melalui interaksi dan stimulus yang diberikan oleh orang lain dan hasilnya berupa informasi yang di proses melalui alat inderanya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Guru

Menurut Kreck dan Cruthfield dalam buku Rakhmat menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi persepsi, yaitu:

1) Faktor Fungsional

Faktor ini merupakan pengaruh yang ada pada individu yang mengadakan persepsi berlandaskan kebutuhan, masa lalu yang berkaitan dengan personal, hal ini terjadi karena karakteristik orang dalam memberikan respon pada stimulus akan menentukan persepsi.

Persepsi bersifat selektif secara fungsional yang berarti bahwa objek yang mendapatkan tekanan dalam persepsi biasanya objek yang mempengaruhi individu yang melakukan persepsi. Dalam faktor fungsional ini termasuk juga pengaruh kebutuhan, kesiapan mental, suasana emosional dan latar belakang budaya.

2) Faktor Personal

Faktor personal merupakan faktor yang berasal dari diri sendiri dalam hal ini adalah guru. Dalam faktor personal hal-hal yang dipengaruhi adalah:





- 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.

- a) Pengalaman
- b) Motivasi
- c) Kepribadian
- 3) Faktor struktural

Psikologi Gestalt merumuskan prinsip-prinsip yang bersifat struktural, yaitu:

- a) Apabila keseluruhan kita mempersepsi sesuatu kita akan mempersepsi sebagai suatu keseluruhan.
- b) Medan perseptual dan kognitif selalu diorganisasikan dan diberi arti.
- c) Sifat-sifat perseptual dan kognitif dari sub struktur ditentukan pada umumnya oleh sifat stimulus keseluruhan.
- d) Objek atau peristiwa yang berdekatan dalam ruang dan waktu cenderung ditanggapi sebagai bagian dari struktur yang sama.⁴⁵

Indikator Persepsi Guru

Indikator persepsi guru dibagi menjadi dua macam yaitu proses penerimaan dan evaluasi.

- 1) Penerimaan dan penyerapan, merupakan tahap fisiologis yaitu berfungsinya alat indera untuk menerima stimulus dari lingkungannya dan dapat diterima dengan baik. penerimaan ini berupa gambaran yang akan terkumpul didalam otak yang digambarkan dengan kesan-kesan yang baik ataupun buruk.

Jalaluddin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h.



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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- 2) Pengertian atau pemahaman, setelah mendapat proses gambaran berupa kesan-kesan maka gambaran tersebut diorganisir, digolongkan, dibandingkan dan diinterpretasikan sehingga terbentuk pemahaman.
- 3) Penilaian dan evaluasi, merupakan tahapan penerimaan stimulus yang ditangkap oleh alat indera kemudian dievaluasi oleh alat indera. Individu akan membandingkan pemahaman yang didapat dengan kriteria atau norma yang dimiliki individu secara subjektif.⁴⁶

3. Konsep dan Teori Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah

a. Definisi Kompetensi

Kompetensi berasal dari kata *competency* yang berarti kemampuan, keahlian atau kecakapan. Menurut Becker dan Ulrich dalam jurnal Indaryanti, kompetensi dapat berupa pengetahuan, keterampilan, keahlian, serta karakteristik kepribadian yang mampu mempengaruhi seseorang dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.⁴⁷ Kompetensi merupakan perpaduan dari keterampilan, pengetahuan, sikap dan nilai yang dicerminkan dalam kebiasaan bertindak maupun berpikir.⁴⁸

Kompetensi ialah seperangkat pengetahuan dan perilaku yang harus dikuasai guru atau dosen dalam menjalankan tugas

⁴⁶ Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2002), h. 35

⁴⁷ Indaryanti, loc. cit.

⁴⁸ Fitri Wahyuni Rizky L.Tobing, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Membangun Motivasi Kerja Guru Di MAS PAB-2 Helvetia*, Skripsi, (Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2018), h. 24

keprofesionalan.⁴⁹ Kompetensi bisa dimaknai sebagai tingkat pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas di sebuah organisasi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.⁵⁰ Kompetensi dapat ditunjukkan dengan berbagai karya, pengetahuan, keterampilan, sikap, perilaku serta bakat masing-masing individu yang ditunjukkan secara nyata.⁵¹

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai konsep kompetensi, maka peneliti menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan, keahlian maupun kecakapan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang ditunjukkan dengan sebuah karya dan perilaku yang nyata.

b. Definisi Kepala Madrasah

Kepala madrasah ialah seorang guru yang mendapat tugas tambahan untuk memimpin madrasah.⁵² Menurut Sri Damayanti dalam buku Sudarwan Danim, kepala madrasah berasal dari kata “kepala” dan “madrasah”. Kata “kepala” dimaknai sebagai pemimpin atau ketua dan kata “madrasah” diartikan sebagai tempat menuntut ilmu atau terjadinya proses belajar mengajar formal yang diselenggarakan pemerintah ataupun penyelenggara pendidikan lainnya.

Maka secara umum kepala madrasah bisa diartikan sebagai seseorang yang memimpin suatu lembaga pendidikan formal.⁵³



- 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.

UU No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, loc. cit.
 Kompri, *Op. Cit.* h. 2
 Sjahrazad Masdar, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi untuk Pelayanan Publik*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2009), h. 170
 Sudarwan Danim, loc. cit.
Ibid., h. 145



- 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Permendikbud No. 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru

Sebagai Kepala Madrasah menjelaskan bahwa kepala madrasah ialah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi Taman Kanak-Kanak (TK), Taman Kanak-Kanak Luar Biasa (TKLB), Madrasah Dasar (SD), Madrasah Dasar Luar Biasa (SDLB), Madrasah Menengah Pertama (SMP), Madrasah Menengah Pertama Luar Biasa (SMPLB), Madrasah Menengah Atas (SMA), Madrasah Menengah Kejuruan (SMK), Madrasah Menengah Atas Luar Biasa (SMALB), atau Madrasah Indonesia Luar Negeri.”⁵⁴

Menurut Mulyasa, kepala madrasah ialah tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu madrasah/ madrasah di mana diselenggarakannya proses belajar mengajar.⁵⁵ Lalu Daryanto juga menyampaikan bahwa kepala madrasah ialah seorang pemimpin lembaga pendidikan yang dipilih secara langsung oleh pemerintah ataupun yayasan.⁵⁶

Dari beberapa pendapat tersebut, peneliti menyimpulkan bahwasanya kepala madrasah ialah seorang guru yang mendapatkan tugas tambahan untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan serta dipilih oleh pemerintah maupun yayasan berdasarkan peraturan yang berlaku.

⁵⁴ Permendikbud No. 6 Tahun 2018 *Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah*

⁵⁵ E. Mulyasa, *Op. Cit.* h. 34

⁵⁶ Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), h. 136



- 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.

c. Definisi Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah

Kompetensi kepala madrasah ialah seperangkat pengetahuan dan perilaku yang harus dikuasai dalam menjalankan tugas keprofesionalannya.⁵⁷ Kompetensi kepala madrasah diartikan sebagai kemampuan, keahlian atau kecakapan yang harus dimiliki oleh kepala madrasah. Kompetensi tersebut dicerminkannya melalui karya dan perubahan yang nyata untuk kemajuan dan keberhasilan madrasah tersebut.

Menurut Suhardiman kompetensi manajerial adalah kemampuan pemahaman kepala madrasah dalam hal pengelolaan madrasah, sedangkan kepala madrasah adalah manajer pendidikan profesional untuk mengelola segala kegiatan dimadrasah berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan.⁵⁸

Kompetensi Manajerial merupakan suatu kemampuan kepala madrasah dalam mengelola, mengatur atau mendorong sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan. Kepala madrasah harus mampu menerapkan minimal empat fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan.⁵⁹

⁵⁷ UU No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, loc. cit.

⁵⁸ Restauli Betesda Siregar, *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid 19 di SMA Negeri 1 Pancur Batu Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang*, Tesis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Tahun 2021

⁵⁹ Norma Puspitasari, *Op.Cit.*, h. 82



- 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah

Kepala madrasah sebagai pemimpin harus melaksanakan tugasnya untuk menentukan mutu madrasah dengan melaksanakan kecakapannya sebagai pemimpin. Kepala madrasah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai bagian dari kompetensi yang dimiliki berhadapan dengan berbagai macam faktor mempengaruhinya, yaitu:

1) Tingkat Pendidikan guru

Untuk menunjang keberhasilan belajar mengajar maka diharapkan guru memiliki kualifikasi Pendidikan sebagaimana yang telah ditetapkan oleh pemerintah minimal berpendidikan Strata Satu (S1).

2) Administrasi madrasah

Administrasi madrasah yang teratur dan rapi mempengaruhi kompetensi kepala madrasah, karena keberhasilan kepala madrasah tidak hanya berdasarkan peningkatan prasarana belajar peserta didik tapi juga administrasi madrasah. Faktor yang penting juga dalam menjalankan tugas sebagai kepala madrasah adalah manajemen madrasah yang bersih, teratur dan rapi dan transparan.

3) Sarana dan prasarana belajar

Kompetensi kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya dipengaruhi juga dengan sarana dan prasarana. Apabila sarana dan prasarana madrasah tercukupi dengan baik maka akan membantu

tugas-tugas kepala madrasah dan dapat dimanfaatkan oleh guru untuk menunjang proses belajar mengajar.

e Indikator Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah

Beberapa indikator yang terdapat dalam kompetensi manajerial kepala madrasah yaitu:

- 1) Mampu menyusun perencanaan madrasah untuk berbagai tingkat perencanaan, yaitu:
 - a) Menguasai teori perencanaan dan seluruh kebijakan pendidikan nasional sebagai landasan dalam perencanaan madrasah, baik perencanaan strategis, perencanaan operasional, perencanaan tahunan maupun rencana anggaran pendapatan belanja madrasah.
 - b) Mampu menyusun rencana strategis (Renstra) pengembangan madrasah berdasarkan kepada keseluruhan kebijakan pendidikan nasional, melalui pendekatan, strategi dan proses penyusunan perencanaan strategis yang memegang teguh prinsip-prinsip penyusunan perencanaan strategis yang baik.
 - c) Mampu menyusun rencana operasional (Renop) pengembangan madrasah berlandaskan kepada keseluruhan rencana strategi yang telah disusun, melalui pendekatan, strategi dan penyusunan rencana operasional yang baik.
 - d) Mampu menyusun rencana tahunan pengembangan madrasah berdasarkan kepada seluruh rencana operasional yang telah disusun dengan memegang teguh prinsip penyusunan rencana tahunan yang baik.



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, 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- e) Mampu menyusun rencana anggaran belanja madrasah/madrasah (RAPBS/M) berlandaskan kepada keseluruhan rencana tahunan yang telah disusun.
 - f) Mampu menyusun perencanaan program kegiatan berdasarkan kepada keseluruhan rencana tahunan dan RAPBS/M yang telah disusun.
 - g) Mampu menyusun proposal kegiatan melalui pendekatan, strategi dan proses penyusunan proposal yang baik.
- 2) Mampu mengembangkan organisasi madrasah sesuai dengan kebutuhan, diantaranya yaitu:
- a) Menguasai teori dan kebijakan pendidikan nasional mengenai pengorganisasian kelembagaan madrasah sebagai landasan.
 - b) Mampu mengembangkan struktur organisasi formal kelembagaan madrasah dengan efektif dan sesuai dengan pengorganisasian yang baik.
 - c) Mampu mengembangkan deskripsi tugas pokok dan fungsi setiap unit kerja.
 - d) Menempatkan personalia sesuai kebutuhan.
 - e) Mampu mengembangkan standar operasional prosedur pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.
 - f) Mampu menempatkan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan kualifikasi, tepat jumlah dan tepat sebaran.
- 3) Mampu memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal, diantaranya sebagai berikut:



- 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- a) Mampu mengomunikasikan visi, misi, tujuan dan sasaran serta program kepada seluruh guru dan staf.
 - b) Mampu mengoordinasikan guru dan staf dalam merelaisasikan keseluruhan rencana untuk menggapai visi, misi, tujuan dan sasaran serta program.
 - c) Mampu membangun kerja sama tim antar guru, antar staf dan antar guru dengan staf dalam memajukan madrasah.
 - d) Mampu memimpin rapat.
 - e) Mampu mengambil keputusan.
 - f) Mampu menerapkan manajemen konflik.
- 4) Mampu mengelola guru dan staf secara optimal, diantaranya yaitu:
- a) Mampu melaksanakan rekrutmen dan seleksi guru dan staf.
 - b) Mampu melaksanakan mutasi dan promosi guru dan staf.
 - c) Mampu memberikan kesejahteraan guru dan staf sesuai kewenangan dan kemampuan madrasah.
- 5) Mampu mengelola sarana dan prasarana madrasah, diantaranya sebagai berikut:
- a) Mampu merencanakan kebutuhan sarana dan prasarana madrasah.
 - b) Mampu mengelola pengadaan fasilitas sesuai dengan peraturan.
 - c) Mampu mengelola pemeliharaan fasilitas.
 - d) Mampu mengelola kegiatan inventarisasi sarana dan prasarana madrasah.
 - e) Mampu mengelola kegiatan penghapusan barang.



- 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- 6) Mampu mengelola hubungan madrasah dengan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan, ide dan pembiayaan madrasah, yaitu:
 - a) Mampu merencanakan kerja sama dengan lembaga pemerintah, swasta dan masyarakat.
 - b) Mampu memelihara hubungan kerja sama dengan lembaga pemerintah, swasta dan masyarakat.
- 7) Mampu mengelola kesiswaan, terutama penerimaan siswa baru, penempatan siswa dan pengembangan kapasitas siswa, yaitu:
 - a) Mampu mengelola perencanaan dan pelaksanaan penerimaan siswa baru.
 - b) Mampu mengelola penempatan dan pengelompokan kelas siswa baru.
 - c) Mampu mengelola layanan bimbingan dan konseling dalam membantu kapasitas belajar siswa.
 - d) Mampu menyiapkan layanan yang tepat untuk pengembangan minat dan bakat siswa.
 - e) Mampu menetapkan dan menerapkan disiplin.
 - f) Mampu mengembangkan sistem penghargaan kepada siswa berprestasi.
- 8) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai tujuan pendidikan nasional, diantaranya sebagai berikut:
 - a) Menguasai pemahaman mengenai kurikulum dan proses pengembangan kurikulum serta terampil mengembangkannya.



- 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- b) Menguasai metode pembelajaran.
 - c) Menguasai teknik penilaian hasil belajar.
 - d) Mampu menyusun program pendidikan per tahun dan per semester.
 - e) Mampu mengelola jadwal pelajaran per semester.
 - f) Mampu melaksanakan evaluasi.
- 9) Mampu mengelola keuangan madrasah, diantaranya yaitu:
- a) Mampu merencanakan kebutuhan madrasah untuk jangka pendek, menengah dan panjang.
 - b) Mampu mengupayakan sumber-sumber keuangan terutama yang bersumber dari luar madrasah.
 - c) Mampu mengelola pembelanjaan madrasah sesuai kebutuhan.
 - d) Mampu mengelola kegiatan laporan keuangan.
- 10) Mampu mengelola ketatausahaan madrasah, sebagai berikut:
- a) Mampu mengelola administrasi surat masuk dan surat keluar.
 - b) Mampu mengelola administrasi madrasah, diantaranya administrasi akademik, kesiswaan, sarana dan prasarana, keuangan dan hubungan masyarakat.
 - c) Mampu mengelola kearsipan madrasah.
 - d) Mampu mengelola administrasi akreditasi madrasah sesuai dengan bukti dan prinsip.
- 11) Mengelola unit layanan khusus, diantaranya yaitu:
- a) Mampu mengelola laboratorium madrasah.
 - b) Mampu mengelola unit kesehatan madrasah.



- 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.

- c) Mampu mengelola kantin madrasah.
 - d) Mampu mengelola koperasi madrasah.
 - e) Mampu mengelola perpustakaan madrasah.
- 12) Mampu menerapkan kewirausahaan dalam menciptakan inovasi madrasah, diantaranya:
- a) Mampu bertindak kreatif dalam berpikir dan melaksanakan pekerjaan.
 - b) Mampu memberdayakan potensi madrasah secara optimal.
- 13) Mampu menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif, yaitu:
- a) Mampu menata fisik lingkungan madrasah sehingga suasana nyaman, bersih dan indah.
 - b) Mampu membentuk suasana dan iklim kerja yang sehat dan harmonis.
 - c) Mampu menumbuhkan budaya kerja yang efektif dan efisien, kreatif serta berorientasi pada pelayanan prima.
- 14) Mampu melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan madrasah, diantaranya yaitu:
- a) Memahami peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pengawasan madrasah.
 - b) Mampu melaksanakan tindakan pengawasan.⁶⁰

Ada juga beberapa indikator dari kompetensi manajerial kepala madrasah yaitu :



- 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.

1) Keterampilan Konseptual Kepala Madrasah

Keterampilan konseptual merupakan kemampuan mental untuk mengkoordinasi, memecahkan masalah, membuat keputusan dan pembuatan rencana.

2) Keterampilan Hubungan Manusia Kepala Madrasah

Hubungan manusia adalah kemampuan seseorang untuk bekerjasama, berkomunikasi dan memahami individu di dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kerja pegawai.

Perilaku kepala madrasah yang berkaitan dengan hubungan manusia dimadrasah yaitu menunjukkan semangat kerja dan memberikan bimbingan, berperilaku menyenangkan, menghormati guru dan pegawai, memberikan dukungan moral kerja guru, memberikan bimbingan secara individu kepada guru dalam pekerjaan, menyelesaikan permasalahan.

3) Keterampilan Teknikal Kepala Madrasah

Keterampilan teknis adalah keahlian dalam hal menggunakan sesuatu aktivitas spesifik yang meliputi suatu proses. Ada beberapa keterampilan teknis yang harus dimiliki oleh kepala madrasah seperti menguasai pengetahuan tentang metode, proses, prosedur dan teknik untuk melaksanakan kegiatan khusus, kemampuan untuk memanfaatkan serta mendayagunakan sarana, peralatan yang diperlukan dalam mendukung kegiatan yang bersifat khusus.⁶¹

Wahyusumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2010) h. 21



4. Konsep dan Teori Motivasi Kerja Guru

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

a. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang sama dengan “*to move*” (bahasa Inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan.⁶²

Menurut Sastrohadiwiryono motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.⁶³

Robbin menyebutkan bahwa motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Motivasi secara umum dapat dijelaskan sebagai kebutuhan

Abdul Rachman Saleh, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang*, Jurnal Among Makarti Vol.11 No.21, 2018, H. 32

Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif Dan Operasional)*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2013), H. 51

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.

yang mendorong perbuatan untuk suatu tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.⁶⁴ Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo berpendapat bahwa “Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.⁶⁵

Menurut George dan Jones, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).⁶⁶ Dengan motivasi yang kuat, serta pelatihan yang maksimal diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan lembaga dapat tercapai.⁶⁷

Motivasi kerja guru merupakan kondisi dan keadaan yang dapat menggerakkan dan merangsang seorang guru untuk melakukan kegiatan dalam hal ini tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik sesuai dengan pemenuhan hal-hal seperti tanggung jawabnya, prestasi yang diraih, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak.⁶⁸

Julia Anita, *Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh*, Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Vol. 2, No. 1, 2013, h. 41

Wibowo, *Manajemen Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2011), h.

J.M. George & Jones, *Op., Cit*, h. 79

Leonardo Agusta & Eddy Madiono Sutanto, *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya*, Jurnal Agora, Vol. 1, No. 3, 2013, h. 144

A.A. Ketut Jelantik, *Op.Cit*, h. 93





- 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

b. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi terhadap karyawan antara lain:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan Kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1) Faktor Internal

Faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri atas:

- a) Persepsi individu mengenai diri sendiri, seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses. kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.
- b) Harga diri dan prestasi, faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar

menjadi pribadi yang mandiri, giat dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.

- c) Harapan, adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.
 - d) Kebutuhan, manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.
 - e) Kepuasan kerja, lebih merupakan suatu dorongan efektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.
- 2) Faktor Eksternal

Faktor yang berasal dari luar individu, terdiri atas:

- a) Jenis dan sifat pekerjaan

Dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh subjek pekerjaan dimaksud.



- 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.

b) Kelompok kerja dimana individu bergabung

Kelompok kerja atau organisasi tepat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.

c) Situasi lingkungan pada umumnya

Sikap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mempunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.

d) Sistem imbalan yang diterima

Imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari suatu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar.

Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan, perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.⁶⁹



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.

⁶⁹ Noni Ardian, *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*, Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik, Vol. 4 No. 2 Juli 2019, h. 12



- 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.

d. Teori Motivasi Kerja

Ada beberapa teori motivasi menurut para pakar antara lain sebagai berikut:

1) Teori David McClelland

a) Kebutuhan Akan Prestasi (n-ACH)

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

b) Kebutuhan Akan Kekuasaan (n-pow)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan

sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

c) Kebutuhan Untuk Berafiliasi atau Bersahabat (n-affil)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia.

Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi kebutuhan, kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. Model motivasi ini ditemukan diberbagai lini organisasi, baik staf maupun manajer. Beberapa karyawan memiliki karakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut.⁷⁰

⁷⁰ Anoki Herdian Dito & Eisha Lataruva, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Universitas Diponegoro, 2010, h. 38



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.

2) Teori Hirarki Kebutuhan

Teori motivasi menurut Abraham Maslow akan memperlihatkan perilaku gembira sebagai manifestasi dan rasa puasny. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesnjangan atau perftentangan yang dialami antar suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai tidak dipenuhi kebutuhannya maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika pemimpin memenuhi kebutuhannya maka pegawai tersebut.

Lima tingkatan kebutuhan ini dikenal dengan sebuah Hirarki Kebutuhan Maslow adalah sebagai berikut:

a) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

b) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya pertentangan dan lingkungan hidup.

c) Kebutuhan untuk merasa memiliki

Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, bersosialisasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik.



- 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.

d) Kebutuhan akan harga diri

Kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

e) Kebutuhan mengaktualisasikan diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengembangkan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut teori motivasi Herzberg ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor tersebut yaitu *factor higienis* (faktor ekstrinsik) dan *factor motivator* (faktor intrinsik) yaitu:⁷¹

- 1) Gaji/Imbalan, merupakan salah satu unsur penting untuk seseorang dalam bekerja. Karena pada umumnya orang-orang bekerja karena menginginkan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
- 2) Pengakuan Kerja, merupakan bentuk perhatian yang diberikan oleh instansi tempat bekerja terhadap totalitas yang sudah diberikan dalam bekerja oleh karyawan atau pegawai. Kebutuhan akan pengakuan yang diberikan oleh instansi adalah salah satu unsur untuk meningkatkan rasa percaya diri karyawan atau pegawai untuk memotivasi bekerja yang lebih baik lagi.

Susatyo Herlambang, *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. (Yogyakarta: Goisyeng Publising, 2013), h. 136.



- 3) Tanggungjawab, merupakan hal yang dapat membuat karyawan dapat bekerja dan mencapai target sesuai tujuan instansi. Karena bekerja dengan penuh rasa tanggungjawab akan membuat pekerjaan selesai dengan baik.
- 4) Kemajuan, merupakan kesempatan yang diinginkan oleh setiap karyawan atau pegawai untuk mengembangkan diri baik dalam hal kemampuan karyawan atau pegawai dengan cara memberikan pelatihan, diklat atau kursus sesuai dengan *interesting* atau *skill* yang sudah ada pada diri karyawan/pegawai.
- 5) Prestasi, merupakan keberhasilan seseorang yang dapat dilihat melalui bagaimana ia bekerja. Mulai dari ketepatan waktu dalam memulai pekerjaan dan menyelesaikan target-target yang diberikan kepadanya. Dan hal tersebut diapresiasi oleh pimpinan baik itu dengan memberikan pujian atau *reward* kepada karyawan atau pegawai tersebut.
- 6) Kebijakan, merupakan ketentuan dan ketetapan yang berlaku untuk setiap karyawan atau pegawai untuk kelancaran kegiatan. Hal tersebut juga tertaut dengan kesesuaian derajat dan perlakuan yang didapatkan oleh semua karyawan atau pegawai.
- 7) Lingkungan Kerja, merupakan suasana kerja dan keamanan yang dirasakan oleh karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Suasana kerja yang baik juga akan membangun atmosfer positif untuk karyawan atau pegawai sehingga pekerjaan yang diberikan kepada mereka akan diselesaikan dengan baik.



8) Hubungan Kerja, merupakan interaksi yang terjadi antara sesama karyawan atau pegawai. Karena dalam sebuah instansi atau perusahaan idealnya terdiri dari banyak orang yang saling berhubungan dan membutuhkan Kerjasama tim sehingga dengan adanya hubungan kerja yang baik maka akan mempermudah dalam hal kerjasama.

Pada teori ini pada dasarnya mengasumsikan bahwa kepuasan bukanlah konsep berdimensi satu. Penelitiannya menyimpulkan bahwa diperlukan dua kontinuum untuk menafsirkan kepuasan kerja secara tepat.⁷²

Pendapat lain juga datang dari Radig dan Soegiri dalam Antoni mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen.

Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk *linear* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.⁷³

Berdasarkan berbagai teori tersebut konsep yang mendorong atau memotivasi pegawai akan tampak sebagai berikut :

M.Fais Satrianegara, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Makassar: Alauddin University Press, 2013), h. 169

Anwar Prabu, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*, Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya, 2005, h. 125





- 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.

1) **Kebutuhan mempertahankan hidup**

Kebutuhan yang berupa makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

Kebutuhan rasa aman

Terjaminnya rasa aman bagi Pegawai yang menyangkut keamanan akan jiwa, harta dan terbebas dari rasa waswas/takut serta adanya perlakuan yang adil.

Kebutuhan sosial

Terlihat dalam kebutuhan akan perasaan diterima dan merasa diasingkan dari habitat sosialnya serta adanya pengakuan atas harkat dan martabatnya di hadapan masyarakat serta pengakuan dari habitat sosialnya.

Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan ini nampak dalam status sosial yang dimiliki oleh warga masyarakat, seperti kondisi sosial ekonominya, bentuk rumah yang bermodel paling baru, kendaraan yang dimiliki yang pada akhirnya memperoleh pengakuan / penghargaan warga.

Kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri

Berupa kebutuhan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan kemampuan dan potensi dirinya ke dalam bentuk kiprah nyata dalam kegiatan-kegiatan madrasah.



5. Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru

Persepsi guru merupakan proses yang dipilih guru untuk mengorganisasikan dan mengertikan masukan dan informasi yang digunakan untuk mendapatkan suatu gambaran dan hal tersebut bergantung pada hubungan dalam medan yang mengelilingi kondisi guru.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompetensi manajerial kepala madrasah, motivasi kerja dan beberapa hal lainnya. Menurut Gorton dalam temuan penelitiannya menyebutkan bahwa kompetensi manajerial kepala madrasah penting untuk meningkatkan kinerja guru.⁷⁴

Menurut Megan juga bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah/madrasah berpengaruh positif terhadap kinerja guru.⁷⁵ Kepala madrasah sebagai pemimpin juga memiliki tugas untuk menerapkan kompetensinya salah satunya kompetensi manajerial yang berfungsi untuk mengembangkan dan mengelola staf dan guru. Indikator kompetensi manajerial kepala sekolah/madrasah juga salah satunya tentang keterampilan hubungan manusia yang meliputi bekerja sama, komunikasi dan memahami individu yang dapat menunjang dan meningkatkan kinerja guru .

⁷⁴ Richard A. Gorton, *School Administration*, (The American: Brown Company Publisher, 1976), h. 286

⁷⁵ Megan, *Leadership and Team in Educational Management*, (Jakarta: Grasindo, 2005), h. 258



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.

6. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Berkaitan dengan motivasi kerja seseorang Glover dan Bruning menjelaskan bahwa seseorang memiliki motivasi yang tinggi akan selalu bekerja keras supaya berhasil dengan tidak mengharapkan imbalan dan pujian.⁷⁶ Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini terjadi karena dengan memiliki motivasi, guru akan melaksanakan tugas dengan baik.

Motivasi kerja mempunyai hubungan dengan kinerja dijelaskan oleh Maslow, McGrigor, McClelland, dan Robbin menyatakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal sehingga meningkatkan kinerja dan mempengaruhi hasil kerja.⁷⁷

7. Pengaruh Persepsi Guru tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Persepsi guru merupakan proses yang dipilih guru untuk mengorganisasikan, mengartikan masukan dan informasi untuk menciptakan suatu gambaran. Persepsi akan bergantung salah satunya dengan hubungan dalam medan yang mengelilingi dan kondisi diri guru.⁷⁸

Dengan demikian guru akan mampu menafsirkan dan mengelola informasi yang telah didapat dari lingkungannya. Hal ini berkaitan dengan persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah. Guru bisa

W.F.Glover & J.L.Burning, *Educational and The Teacher*, (New York: Doldd Mead and Company, 1990), h. 94

Patricia Bahler, *Alpha Teach Your Self; Management Skills dalam 24 Jam*, (Penerjemah Sugeng Haryanto), (Jakarta: Prenada Group, 2004), h. 192

Abdul Hamid, *Op.Cit.*, h. 275



- 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.

memiliki persepsi positif jika kepala madrasah melaksanakan indikator kompetensi manajerialnya.

Guru adalah pengajar yang mengedepankan *performance* melalui perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi mengajar dengan keterampilan yang dimiliki guru. guru harus memiliki motivasi kerja untuk mengajar supaya kinerjanya juga baik. Hal tersebut tidak terlepas dari aspek-aspek dan faktor yang mempengaruhi kinerja guru seperti motivasi kerja dan kompetensi manajerial kepala madrasah

Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin di madrasah bertanggung jawab untuk menerapkan fungsi manajemen pada setiap elemen madrasah. Kepala madrasah yang efektif memiliki kompetensi sebagai tahapan awal untuk memimpin.

Kompetensi kepala sekolah/madrasah terdiri dari 5 kompetensi salah satunya adalah kompetensi manajerial yang memiliki beberapa sub kompetensi salah satunya adalah mendayagunakan sumber daya yang ada di madrasah, dan mampu mengkoordinasikan guru dan staf, dan mampu mengelola kurikulum dan kegiatan pembelajaran.

Robert L. Katz mengemukakan bahwa keterampilan yang harus dimiliki kepala sekolah/madrasah adalah administrator dan manager yang efektif harus memiliki kemampuan teknis, hubungan manusiawi dan keterampilan konseptual.⁷⁹

Menurut Karwati dan Priansa kompetensi manjerial kepala madrasah/ madrasah dapat dilihat dari kemampuannya dalam menyusun

James A.F Stoner, et al, *Op. Cit*, h. 17



- 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.

perencanaan, pengembangan, mengelola dan memberdayakan sumber daya khususnya sumber daya manusia salah satunya adalah guru yang berguna untuk kinerja guru.

Selain itu motivasi kerja guru juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut George dan Jones, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).⁸⁰

Menurut Robbins motivasi juga dapat diukur dalam dua dimensi yaitu motivasi eksternal yang meliputi hubungan antarpribadi, penggajian, supervisi kepala sekolah/madrasah dan kondisi kerja, sedangkan motivasi internal meliputi dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karir, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggungjawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas dan dorongan untuk berprestasi.⁸¹

⁸⁰ J.M. George & Jones, *Op., Cit*, h. 79

⁸¹ Titin Eka Ardinata, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*, Jurnal AKuntansi dan Pajak, Vol. 17, No. 02, Tahun 2017, h. 18

B. Konsep Operasional

Tabel 2.1
Konsep Operasional

Variabel Penelitian	Konsep Operasional	Indikator	Sub Indikator
1	2	3	4
<p>Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah (X1)</p> <p><i>Kompri & Undang-Undang No. 13 Tahun 2007</i></p>	<p>Kompetensi Manajerial merupakan suatu kemampuan kepala sekolah/madrasah dalam mengelola, mengatur atau mendorong sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Perencanaan - Pengelolaan dan pengorganisasian - Pelaksanaan - Pengawasan 	<ul style="list-style-type: none"> - Menyusun perencanaan madrasah - Mampu merumuskan visi, misi dan tujuan - Merencanakan strategi untuk mencapai tujuan dan target - Mengelola guru dan staf - Mengelola saran dan prasarana - Mengelola hubungan madrasah dengan masyarakat - Mengelola kesiswaan - Mengelola pengembangan kurikulum - Mengelola keuangan madrasah - Mengelola ketatausahaan - Mengelola unit layanan khusus - Menerapkan kewirausahaan - Menciptakan budaya dan iklim kerja - Melaksanakan pengawasan
<p>Motivasi Kerja Guru (X2)</p>	<p>Merupakan kondisi dan keadaan yang</p>	<p>Gaji/imbalan Pengakuan</p>	<p>Mendapatkan gaji/imbalan yang</p>

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, 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>Herzberg & David McClelland</p>	<p>dapat menggerakkan dan merangsang seorang guru untuk melakukan kegiatan dalam hal ini tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik sesuai dengan pemenuhan hal-hal seperti tanggung jawabnya, prestasi yang diraih, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak</p>	<p>Tanggungjawab Kemajuan Prestasi Kebijakan Lingkungan kerja Hubungan kerja</p>	<p>layak Mendapatkan pengakuan kerja Memiliki rasa tanggungjawab Memperoleh kemajuan Prestasi kerja Kebijakan tempat kerja Lingkungan kerja Hubungan kerja</p>
<p>Kinerja Guru (Y)</p> <p>Rusman & Mulyasa</p>	<p>kinerja guru adalah hasil kerja guru dalam bentuk kuantitas maupun kauntitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidika ataupun pengajar sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.</p>	<p>Perencanaan pembelajaran Pelaksanaan pembelajaran Evaluasi pembelajaran</p>	<p>Membuat RPP dan Silabus Membuat program semester Memilih sumber belajar Memilih metode pembelajaran Menguasai bahan ajar Mengelola kelas Menggunakan sumber belajar Melibatkan siswa dalam pembelajaran Menggunakan bahasa yang jelas Mengakhiri pembelajaran Menentukan alat evaluasi Melakukan pengolahan Menggunakan hasil evaluasi</p>

C. Penelitian Relevan

Berikut ini peneliti paparkan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan maksud untuk menghindari duplikasi yaitu:

1. Meidina, Syarwani Ahmad dan Destiniar, dengan judul artikel “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru”, Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan, Volume 5, No. 02 Tahun Terbit Juli-Desember 2020. Hasil penelitian ini berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,634 dan t_{table} 1,706 dimana $t_{hitung} > t_{table}$ yang berarti H_a diterima yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru.⁸²
2. Nurul Muwaddatullin, dengan judul artikel “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat”, Jurnal Ilmiah Proses Pendidikan, Volume 2, Nomor 1, Tahun Terbit Januari-Juni 2017. Hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 7,3%, hasil persamaan regresi yaitu $Y = 49,634 + 0,321 X_1$. Untuk motivasi kerja guru terhadap kinerja guru berpengaruh signifikan juga diperoleh dari t_{hitung} sebesar 2,652 dan t_{table} 1,67. Kuatnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar

⁸² Meidiana, dkk, *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan, Vol. 5, No. 2, Tahun Juli-Desember 2020, h. 116

10,3%.⁸³

3. Rahmah Putri Lubis, Fajar Pasaribu dan Zulaspan Tufty, dengan judul artikel “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 15 Medan”, Jurnal AKMAMI, Volume 2, Nomor 2, Tahun Terbit April 2021. Metode penelitian ini kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatid. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa motivasi kerja guru terhadap kinerja guru adalah positif dan signifikan dengan nilai 0,274 dan P-Values 0,018 dimana jika motivasi kerja meningkat maka motivasi kerja guru juga akan meningkat.⁸⁴

4. Lili Sartika, Tri Widayatsih dan Andi Rahman, judul artikel “Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru”, Jurnal On Education, Volume 3, Nomor 3, Tahun Terbit Maret-April 2023. Hasil penelitian ini diperoleh t_{hitung} 4,079 dan t_{table} 1,686 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara kompetensi manajerial terhadap kinerja guru dengan besar pengaruh 12,9%.⁸⁵

5. Kapullah, Purniadi, Imelda, judul artikel “Pengaruh Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Madrasah. Motivasi Kerja, dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri

⁸³ Nurul Muwaddatullin, Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat, Jurnal Ilmiah Proses Pendidikan, Vol. 2, No. 1, Tahun 2017, h. 16

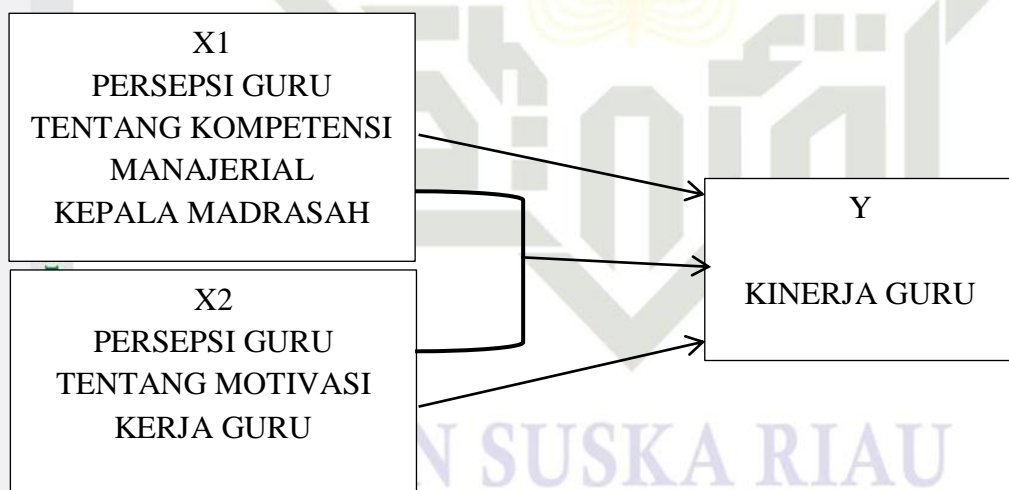
⁸⁴ Rahmah Putri Lubis, Fajar Pasaribu dan Zulaspan Tufty, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 15 Medan*, Jurnal AKMAMI, Vol. 2, No. 2 Tahun 2021, h. 268

⁸⁵ Lili Sartika, Tri Widayatsih dan Ani Rahman, *pengaruh Kompetensi Manajerial dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal On Education, Vol. 3, No. 3, Tahun 2023, h. 6809

se-Kabupaten Sambas”, Jurnal Inspiratif Pendidikan, Volume IX, Nomor 2 Tahun Terbit Juli-Desember 2020. Hasil penelitian ini diperoleh besar korelasi koefisien pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,471. Berdasarkan uji t maka diperoleh hasil dengan besar 47,10% maka dari itu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.⁸⁶

D. Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun satu kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang menjelaskan kinerja guru dipengaruhi oleh variabel persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja seperti yang disajikan pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Model Penelitian

⁸⁶ Kapullah, Purniadi, Imelda, *Pengaruh Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Kediri Lombok Barat*, Jurnal Inspiratif Pendidikan, Vol. IX, No. 2, Tahun 2021, h. 120



E. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari rumusan masalah yang telah dikemukakan, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan menjadi hipotesis alternative (H_a) dan Hipotesis nol (H_o) sebagai berikut:

Ha1 : Ada pengaruh persepsi guru tentang manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

Ho : Tidak ada pengaruh persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

Ha2 : Ada pengaruh persepsi guru tentang motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

Ho2 : Tidak ada pengaruh persepsi guru tentang motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

Ha3 : Ada pengaruh persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

Ho3 : Tidak ada pengaruh persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

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, 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

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang mengkaji tentang Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Dalam penelitian ada 3 variabel yaitu kinerja guru (Y) sebagai variabel dependent (terpengaruh), persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah (X1) dan motivasi kerja guru (X2) sebagai variabel independent (mempengaruhi).⁸⁷

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasi product moment dikarenakan korelasi product moment dipergunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variable bebas dan variable terikat.⁸⁸

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian bertempat di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Se-Kecamatan Kota Pekanbaru yakni:

**Tabel 3.1
Lokasi Penelitian**

No	Nama Madrasah	Alamat
1	MTs Darul Hikmah	Jl. Manyar Sakti km 12, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru. NPSN 10499313.
2	MTs Fadhilah	Jl. Muhajirin, Kec. Tampan. Kota Pekanbaru. NPSN 69727194.
3	MTs Baitul Amal	Jl. Cipta Karya Ujung Gg. Muslimin, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, NPSN 70026189

⁸⁷ Sangkot Nasution, *Variabel Penelitian*, Jurnal Raudhah, Vol. 05, No. 02, 2017, h. 2.
⁸⁸ Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, (Bandung: ALFABETA, 2012), h. 138.

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

Jumlah MTs yang ada di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru berjumlah 7 MTs. Dipilihnya MTs Darul Hikmah, MTs Fadhilah dan MTs Baitul Amal sebagai tempat penelitian karena masalah yang diteliti ada di tempat ini dan terjangkau oleh peneliti untuk melakukan penelitian dan karena memenuhi karakter sama-sama MTs swasta dan tidak menjerus kepada kriteria khusus seperti tahfidz atau Muhammadiyah dan memiliki strata akreditasi yang berbeda. Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2023 – Maret 2023.

Alasan 4 MTs lainnya tidak dijadikan sebagai tempat penelitian karena 1 MTs khusus tahfidz, 1 MTs khusus Muhammadiyah, 1 MTs tidak menerima penelitian dan 1 MTs kuota untuk meneliti sudah penuh.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru berjumlah 89 orang. Objek penelitian ini adalah pengaruh persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

D. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁸⁹ Jadi,

⁸⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017). h. 17.



populasi merupakan keseluruhan obyek maupun subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di MTs Se-Kecamatan Tampian Kota Pekanbaru berjumlah 89 orang.

Tabel 3.2
Jumlah Populasi Guru

Nama Madrasah	Jumlah Guru
MTs Darul Hikmah	57 Orang
MTs Fadhilah	24 Orang
MTs Baitul Amal	8 Orang
Jumlah	89 Orang

Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti) yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti.⁹⁰ Sampel diambil dengan metode *random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan metode acak tanpa memperhatikan strata atau kriteria yang ada. Maka dari itu peneliti mengambil jumlah sampelnya dengan menggunakan rumus Slovin:

Keterangan

n : sampel

N : populasi

e : perkiraan tingkat kesalahan 10%

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{89}{1 + 89 (10\%)^2}$$

- 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, 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, 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.

$$n = \frac{89}{1 + 89 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{89}{1 + 89 (0,01)}$$

$$n = \frac{89}{1 + 0,89}$$

$$n = \frac{89}{1,89}$$

$$n = 47,0899$$

Maka diperoleh hasil jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 47 responden. Jadi sampel yang akan dipilih oleh penulis sebagai sumber data yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah 47 orang guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru yang dibagi sebagai berikut:

Tabel 3.3
Jumlah sampel penelitian

Nama Madrasah	Jumlah Guru
MTs Darul Hikmah	30 Orang
MTs Fadhilah	13 Orang
MTs Baitul Amal	4 Orang
Jumlah	47 Orang

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian adalah:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner atau angket merupakan daftar pernyataan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna.⁹¹ Kuesioner ini digunakan untuk

⁹¹ *Ibid*



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.

mengetahui data tentang persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dengan memberikan beberapa pernyataan untuk mengukur persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dengan indikator yang sudah ditetapkan, sedangkan subyek/responden yang ingin diteliti adalah guru.

Kuesioner atau angket yang disebarkan berupa jenis angket tertutup, yaitu angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya tanda checklist (✓).⁹²

Angket ini menggunakan data interval dengan skala pengukuran yaitu skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok.⁹³ orang tentang fenomena atau kejadian sosial.

Data interval adalah data statistic yang mempunyai jarak yang sama di antara hal-hal yang sedang diselidiki, ciri khas data interval adalah 1) satuan ukurannya mempunyai skala yang sama, 2) antar kategori dapat diketahui selisihnya, 3) menggunakan titik 0 tidak mutlak, 4) data interval tidak dapat dibandingkan. Skala pengukuran untuk data interval dapat menggunakan beberapa jenis skala pengukuran yaitu skala likert dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju dengan rentang skor 1-5.⁹⁴

⁹² Ibid

⁹³ Hartono, *Metode Penelitian*, (Pekanbaru, Zanafa Publishing, 2019), h. 192

⁹⁴ Ibid

Data yang dikumpulkan dengan aturan skoring yang mengikuti skala tertentu dapat diasumsikan interval walaupun pada dasarnya ordinal.⁹⁵ Rensis Likert yang merupakan seorang pendidik Amerika dan Psikolog organisasi mengembangkan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang dan dijabarkan menjadi dimensi yang dijabarkan menjadi indikator. Dalam pernyataan atau pertanyaan dibuat dalam bentuk *checklist*. Data yang diperoleh dari Skala Likert adalah data interval.⁹⁶

Beberapa ahli statistic yaitu Manning & Don Munro menyatakan bahwa skala likert merupakan data interval dengan contoh rentang skala 1-7 yaitu sangat setuju yang skor tertinggi 7, lalu setuju, cenderung setuju, netral, cenderung tidak setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Manning dan Don Munro menjelaskan bahwa skala likert tersebut merupakan data interval karena dapat membuat perbandingan. Prof. Fatang Ary Gumanti menjelaskan bahwa skala likert jelas merupakan data interval. Alasan utamanya adalah karena skala likert dapat mengukur arah perbedaan atau tingkat kesamaan dalam suatu variabel.⁹⁷

Angket ini menggunakan skala *likert*.⁹⁸ Skala *likert* yang memiliki rentang skor 1-4 dengan pilihan jawaban pada variabel persepsi guru

⁹⁵ Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi dan Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 218

⁹⁶ Bakti Setyadi, *Research Method Likert Scale*, (Palembang: Universitas Bina Darma, 2020) h. 30

⁹⁷ Dyah Budiastuti & Agustinus Bandur, *Validitas & Reliabilitas Penelitian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018), h. 33

⁹⁸ Sugiyono, *Op.Cit*, h. 93.



- 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.

tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dan variabel motivasi kerja guru dan kinerja guru sangat setuju hingga tidak setuju.

Tabel 3.4
Skala Likert Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah

Skala	Pilihan Jawaban
4	Sangat Setuju
3	Setuju
2	Cukup Setuju
1	Tidak Setuju

2. Dokumentasi

Cara lain untuk memperoleh data dari responden adalah menggunakan teknik dokumentasi. Pada teknik ini, peneliti dimungkinkan memperoleh informasi dari bermacam-macam sumber tertulis atau dokumen yang ada pada responden atau tempat, dimana responden bertempat tinggal atau melakukan kegiatan sehari-harinya.⁹⁹ Dokumentasi ini digunakan untuk menjaring data pendukung berupa arsip dan data-data lainnya.

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Fakta digali dengan menggunakan angket yang berisi sejumlah pernyataan yang merefleksikan persepsi responden (guru) terhadap persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah, motivasi kerja guru dan kinerja guru di MTs Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

⁹⁹Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015). h. 81.



Sebelum peneliti melakukan analisis data, terdapat beberapa hal yang dilakukan, yaitu:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas suatu instrument menunjukkan adanya tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak di ukur. Artinya instrument dikatakan valid apabila memiliki validitas tinggi, sebaliknya intrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.¹⁰⁰

Suatu instrument dikatakan valid apabila:

- 1) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3
- 2) Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (α ; n – 2) n= jumlah sampel
- 3) Nilai $Sig \leq \alpha$,¹⁰¹

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas dengan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Hasil dari pengujian tersebut akan diperoleh instrument data yang valid yang tidak valid, dengan membandingkan r hitung dengan r

¹⁰⁰ Punaji Setyosari, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 185.

¹⁰¹ Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, (Makassar: Bumi Aksara, 2014), h.77.

tabel. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen tersebut valid, tetapi sebaliknya apabila r hitung lebih kecil atau sama dari r tabel maka instrumen tersebut tidak valid dan tidak dipergunakan dalam penelitian.¹⁰²

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* yang artinya percaya dan reliabel yang artinya dapat dipercaya. Keterpercayaan berhubungan dengan ketepatan dan konsistensi. Jadi, Reliabilitas berhubungan dengan kemampuan alat ukur untuk melakukan pengukuran secara cermat.¹⁰³

Teknik yang digunakan dalam mengukur reliabilitas suatu instrument yaitu teknik *Alpha Cronbach*. Teknik ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian *reabel* atau tidak, bila jawaban yang diberi responden berbentuk skala seperti 1-5 atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilaian sikap.

Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6. Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2} \right)$$

¹⁰² I. Putu Ade Andre Payadnya, *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik dengan SPSS* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018), h. 27.

¹⁰³ Sandu Siyoto & Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), h. 148.





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.

Di mana:

r_{11}	= Koefisien reliabilitas instrument
k	= Jumlah Butir Pernyataan
$\sum \sigma^2_b$	= Jumlah varians butir
σ^2_{\square}	= Varians total

Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat dibutuhkan dalam sebuah penelitian digunakan sebagai syarat pengujian hipotesis di sebuah penelitian. Peneliti menggunakan beberapa uji prasyarat diantaranya, yaitu:

Uji Normalitas

Menurut Ghozali uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel regresi pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Selain itu uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual data penelitian adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov Smirnov (K-S)*. Kriteria dalam pengujian normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov (K-S)* adalah apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dikatakan normal dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka data dikatakan tidak normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas adalah salah satu uji dasar dalam sebuah penelitian yang menggambarkan bahwa variable satu sama lain

memiliki hubungan linear atau tidak. Uji linear juga merupakan prasyarat untuk melaksanakan analisis korelasi atau regresi linear.

Pengujian pada SPSS menggunakan *Test for Linearity*.

Hipotesis yang diuji adalah:

H_0 = Distribusi data yang diteliti tidak mengikuti bentuk linear.

H_a = Distribusi data yang diteliti mengikuti bentuk linear.

Dasar pengambilan keputusan adalah:

“Jika nilai p value Sig $> 0,05$ = H_a diterima”

Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk menguji bahwa setiap kelompok yang akan dibandingkan memiliki variansi yang sama. Dengan demikian, perbedaan yang terjadi dalam hipotesis benar-benar berasal dari perbedaan antar kelompok, bukan akibat dari perbedaan yang terjadi di dalam kelompok. Uji homogenitas adalah prasyarat dalam analisis independent Sampel Test, Uji One Sampel t test dan Anova (Analisis of Varians). Asumsi yang harus dipenuhi dalam Anova ialah bahwa varian dari beberapa populasi adalah sama. Adapun dasar pengambilan keputusan variansnya sama atau tidak ialah sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah tidak sama.
- b) Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama



- 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 mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3. Analisis Deskriptif

© 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 mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Statistik Data

Deskripsi hasil penelitian merupakan tanggapan responden yang mengisi kuesioner mengenai “Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru” akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden atas masing-masing variabel penelitian.

Kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari bentuk statistik deskriptif dari masing-masing variabel. Analisis deskriptif tersebut dijabarkan ke dalam rentang skala sebagai berikut :

$$RS = \frac{m - n}{b}$$

Keterangan :

- RS : Rentang skala
 m : Jumlah skor tertinggi pada skala
 n : Jumlah skor terendah pada skala
 b : Jumlah kelas atau kategori yang dibuat

Perhitungan tersebut adalah sebagai berikut : $RS = \frac{4-1}{4} = 0,75$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

Kategori pernyataan Positif :

- 1,00 - 1,75 : Sangat rendah
 1,75 - 2,50 : Rendah

2,50 - 3,25	: Baik
3,25 - 4,00	: Sangat baik

Kategori pernyataan Negatif :

1,00 - 1,75	: Sangat Baik
1,75 - 2,50	: Baik
2,50 - 3,25	: Rendah
3,25 - 4,00	: Sangat Rendah

Dalam penelitian ini pemberian skor berdasarkan skala likert untuk jawaban dari responden dapat diurutkan. Skor yang diberikan untuk pernyataan variabel X dan Y adalah :

- TS atau “Tidak Setuju” diberi skor = 1
- CS atau “Cukup Setuju” diberi skor = 2
- S atau “Setuju” diberi skor = 3
- SS atau “Sangat Setuju” diberi skor = 4

4. Uji Hipotesis Penelitian

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan dengan variabel dependen (Y).

Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel independen



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - 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.
- Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Dengan rumus persamaan regresi untuk 2 prediktor adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja Guru
a	= Nilai Konstanta atau tetap
b ₁	= Koefisien Regresi Parsial
b ₂	= Koefisien Regresi Parsial
X ₁	= Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah
X ₂	= Motivasi Kerja Guru
e	= Standar Error

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

Dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Rumus } t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Distribusi t



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, 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



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, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

r = Koefisien Korelasi Parsial

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Data

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) H_a diterima apabila t (hitung) $>$ t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $<$ 0,05
- 2) H_o diterima apabila t (hitung) $<$ t (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $>$ 0,05.

3) Uji F (Uji Simultan)

Uji f akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau disebut dengan *Analysis of varian (ANOVA)*

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) H_a diterima apabila F (hitung) $>$ F (tabel), berarti ada hubungan

signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $< 0,05$

- 2) H_0 diterima apabila F (hitung) $< F$ (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $> 0,0$

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Sugiyono koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya nilai R berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai R tersebut maka semakin besar pula variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat.

Mengenai kelemahan yang mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak memperdulikan apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, oleh karena itu banyak para peneliti mengajurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 pada saat pengevaluasian mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted* R^2 dapat naik atau turun jika satu variabel independen ditambahkan ke dalam model penelitian.



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, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah berpengaruh signifikan sebesar 28% terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.
2. Secara parsial persepsi guru tentang motivasi kerja guru berpengaruh signifikan sebesar 11,7% terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.
3. Secara simultan atau bersamaan persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Nilai R Square sebesar 0,372. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja guru secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 37,2% terhadap variabel kinerja guru, Sedangkan sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

B. Kelemahan

Penelitian ini memiliki kelemahan dikarenakan adanya keterbatasan pada penulis. Adapun kelemahan penelitian ini diantaranya:



- 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.

1. Sampel yang diambil dalam penelitian ini hanya pada tiga MTs yang berada di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Sehingga hasil yang didapatkan mungkin akan menimbulkan perbedaan apabila dilakukan dengan cakupan wilayah yang lebih luas.
2. Metode pengumpulan data yang dominan digunakan hanya kuesioner, dan wawancara digunakan sebagai metode untuk studi pendahuluan saja.
3. Variabel dalam penelitian ini belum mewakili semua faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan terkait dengan keterbatasan penelitian ini, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi Madrasah
 - a. Untuk variabel kompetensi manajerial kepala madrasah, karena kompetensi manajerial kepala madrasah memiliki pengaruh terhadap kinerja gur. Kepala madrasah sebaiknya harus selalu berusaha meningkatkan kompetensinya dalam me-manage para guru dimadrasah seperti mengikuti pelatihan-pelatihan kepala madrasah agar dapat meningkatkan kinerja guru madrasah nantinya.
- Mengingat motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Maka kepala madrasah juga sebaiknya harus selalu memberikan motivasi dan semangat kepada seluruh guru agar nantinya bisa meningkatkan kinerja guru tersebut.

2. Bagi Akademisi

Dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya.

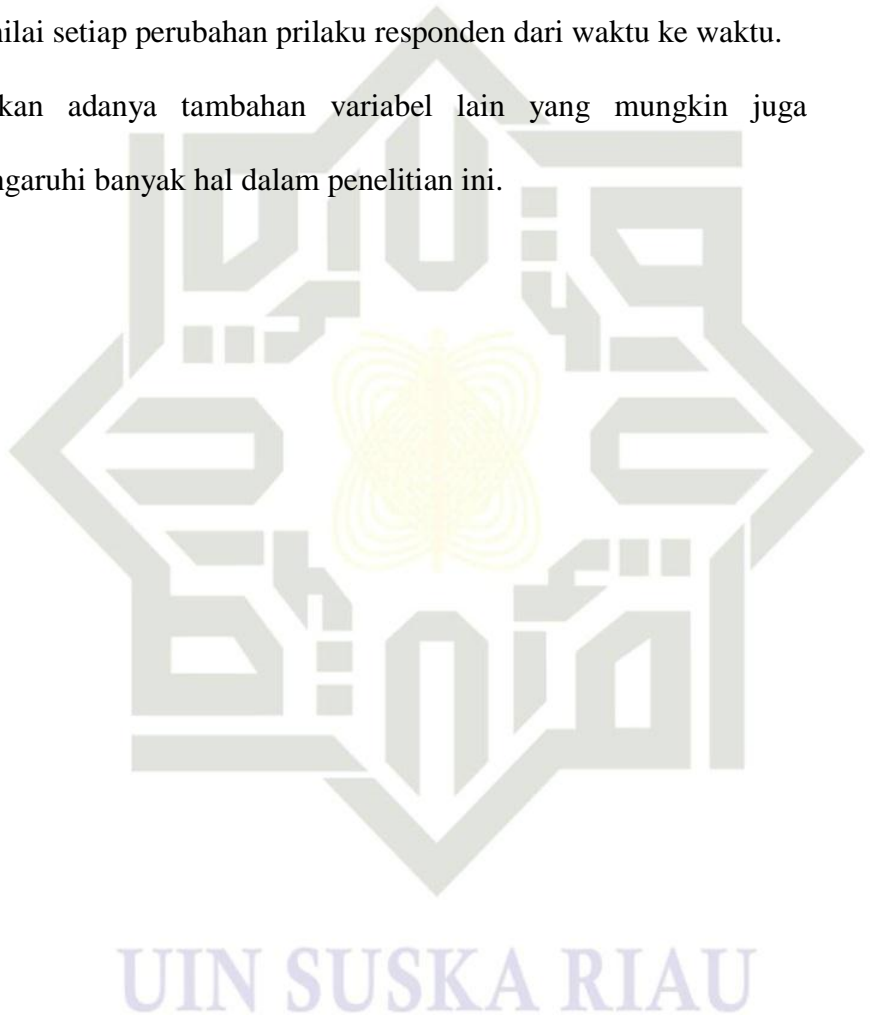
Melakukan penelitian yang berkelanjutan, hal ini agar dapat melihat dan menilai setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu.

Diharapkan adanya tambahan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi banyak hal dalam penelitian ini.



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.





DAFTAR PUSTAKA

- Arifata, J. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*.
- Arifian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*.
- Arinata, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*.
- Bahler, P. (2004). *Alpha Teach Your Self: Management Skills dalam 24 Jam*. Jakarta: Penada Group.
- Bandur, D. B. (2018). *Validitas & Reliabilitas Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Burning, W. G. (1990). *Educational and The Teacher*. New York: Doldd Mead and Company.
- Chaplin, J. (2006). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Clewes, D. (2003). *a Student-Centred Conceptual Model of Service Quality in Higher Education*. Quality in Higher Education.
- Danim, S. (2010). *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Daryanto. (2011). *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gafa Media.
- Porton, R. A. (1976). *School Administration*. The American: Brown Company Publisher.
- Hamid, A. (2017). Guru Profesional. *Jurnal Al-Falah*.
- Hartono. (2019). *Metodologi Penelitian*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Herlambang, S. (2013). *Pengantar Manajemen Cara mUdah Memahami Ilmu Manajemen*. Yogyakarta: Goisyeng.
- Imron. (2018). *Aspek Spiritualitas dalam Kinerja*. Magelang: UNIMMA Press.
- Indaryanti. (2019). Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Menyusun RPP Melalui Supervisi Klinis Pada Guru Kelas SD Negeri 1 Kwarasan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya atau melakukan tindakan lainnya 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 mengummikan dan memperbanyak atau seluruhnya atau sebagian atau seluruhnya 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, 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.

Kecamatan Juwiring Semester II Tahun Pelajaran 2018/109. *Pendidikan Konvergensi*.

- Rehntik, A. K. (2015). *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional Panduan Menuju PKKS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Robb, M. Ivancevich, d. (2014). *Organizational Behavior & Management*. New York: McGraw Hill.
- Robes, J. M. (2005). *Understanding and managing organizational Behaviour (4th ed)*. New Jersey: Upper Saddle River Whetern.
- Rapullan, P. d. (2021). Pengaruh Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Sambas. *Jurnal Inspiratif Pendidikan*.
- Rompri (2017). *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional* . Jakarta: Kencana.
- Samtenngo, H. B. (2016). *Tugas Guru Dalam Pembelajaran, Aspek Yang Mempengaruhi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Satarufa, A. H. (2010). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Seagai Variabel Intervening. *Universitas Diponegoro*.
- Sili Sartika, T. W. (2023). Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru . *Jurnal on Education*.
- Megan. (2005). *Leadership and Team in Educational Management*. Jakarta: Grasindo.
- Meidiana, d. (2020). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*.
- Muawannah, S. (2019). Hubungan Persepsi Manajemen Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO*.
- Muhammad Hasan, d. (2021). *Landasan Pendidikan*. Jambi: Tahta Media Group.
- Mulyasa (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.



- Mulyasa, E. (2007). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammadatullin, N. (2017). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat. *Jurnal Ilmiah Proses Pendidikan*.
- Nurhikmah, S. (2017). Variabel Penelitian. *Raudhah*.
- Ningsih, P. &. (2023, February Monday). Guru MTs Darul Hikmah Pekanbaru. (A. I. Sari, Interviewer)
- Noermijati. (2013). *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spritual Manajer Operasional*. Malang: UB Press.
- Payadnya, I. P. (2018). *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Pertiwi, D. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sungguminasa. *Skripsi*.
- PMPTK, D. T. (n.d.). *Penilaian Kinerja Guru* . Jakarta.
- Prabu, A. (2005). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 6 Tahun 201 Tentang Penguasaan Guru Sebagai Kepala Sekolah
- Peraturan Menteri Pedidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kerja Kepala Sekolah/Madrasah
- Purwanto. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi dan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Puspitasari, N. (2015). Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus SMK Batik 1 Surakarta). *Informa*.
- Rahmah Putri Lubis, F. P. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Guru di SMA Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI*.
- Rakhmat, J. (2022). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Riduwan. (2012). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Guru Karyawan dan Peneliti Pemula* . Bandung: Alfabeta.



- Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Bandung: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rusman, (2013). *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sahih, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*.
- Satriana, D. (2023, February Friday). Guru MTs Fadhilah Pekanbaru. (A. I. Sari, Interviewer)
- Satriana, M. F. (2013). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: Allauddin University Press.
- Setyadi, B. (2020). *Research Method Likert Scale*. Palembang: Universitas Bina Darma.
- Setyosari, P. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana.
- Siregar. (n.d.). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Degan Perhitungan Manuall dan Aplikasi SPSS vERSI 17*.
- Siregar, R. B. (2021). Pegaaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid-19 di SMA 1 Pancur Batu Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang. *Tesis Universitas Muhammadiyah Sumater Utara*.
- Siswanto. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jahzad Masdar, d. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Pelayanan Publik*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Slameto (2010). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sodik, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Stoner, A. (1995). *Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sugihartono, d. (2007). *Teori-Teori Tentang Pengertian Persepsi*. Jakarta: Yayasan Kanisius.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif dan R&d*. Bandung: Alfabeta.



1. Dilarang menyalin atau menjiplak 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
 UIN SUSKA RIAU
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Sukardi. (2015). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Samidjo W. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah* . Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Sukardi (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: T. Rajagrafindo Persada.

Wianto L. A. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*.

Coing F. W. (2018). Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Membangun Motivasi Kerja Guru di MAS PAB-2 Helvetia . *Skripsi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

Walgito B. (2002). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.

Verang B. W. (2012). Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di Kota Merauke. *Jurnal Aplikasi Manajemen*.

Vibowo. (2011). *Manajemen Produktivitas Kerja* . Jakarta: Bumi Aksara.

Winarti. (2023, February Friday). Guru MTs Baitul Amal Pekanbaru. (A. I. Sari, Interviewer)

Lampiran 1.

KISI-KISI INSTRUMEN

- Hak Dipelembangkan Undang-Undang
1. Dilarang menyalin 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	Komponen Variabel	Sub Indikator	Butir Soal		Jumlah	Ket.
			+	-		
Kinerja Guru (Y)	Merencanakan Pembelajaran	1. Guru membuat program semester	1,2	9	3	Angket
		2. Guru membuat silabus	3,4	12	3	
		3. Guru membuat RPP	5,6	15	3	
		4. Guru memilih sumber belajar dan strategi, metode dan media pembelajaran sesuai dengan materi	7,8	10	3	
		5. Guru menguasai bahan ajar	11,13	17	3	
	Melaksanakan Proses Pembelajaran	1. Guru mampu mengelola kelas	14,16	20	3	
		2. Guru menggunakan media dan sumber belajar	18,19	25	3	
		3. Guru menggunakan metode dan strategi pembelajaran	21,22	30	3	
		4. Guru melibatkan siswa dalam pembelajaran	23,24	28	3	
		5. Guru menggunakan bahasa yang tepat dan benar	26	29	2	
		6. Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif	27	31	2	
	Evaluasi Pembelajaran	1. Guru mampu menentukan alat evaluasi	32	35	2	
		2. Guru melakukan pengolahan nilai siswa	33	34	2	
		3. Guru menggunakan hasil evaluasi	36	37	2	
	Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah	Perencanaan Kegiatan Madrasah	1. Mampu menyusun perencanaan madrasah	1,2	15	
2. Mampu merumuskan visi,			3,4	17	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, 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.

		misi dan tujuan madrasah				
		3. Merencanakan strategi untuk mencapai tujuan dan target	5,6	16	3	
Pengelolaan Kegiatan Madrasah		1. Mampu mengelola guru dan staf	7,8,44,45,46	14	6	
		2. Mampu mengelola sarana dan prasarana	9,10	13	3	
		3. Mampu mengelola hubungan madrasah dan masyarakat	11,12	18	3	
		4. Mampu mengelola kesiswaan	19,20	25	3	
		5. Mengelola pengembangan kurikulum dan KBM	21,22	28	3	
		6. Mampu mengelola keuangan madrasah	23	30	2	
		7. Mampu mengelola ketatausahaan madrasah	24,26	29	3	
		8. Mengelola unit layanan khusus madrasah	27,31	35	3	
		9. Mengelola sistem informasi madrasah	32	37	2	
Pelaksanaan kegiatan Madrasah		1. Menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan	34,36	40	3	
		2. Menciptakan budaya kerja yang nyaman	33,38	39	3	
Pengawasan		1. Pengawasan kegiatan madrasah	41,42	46	3	
3	Mendapatkan Gaji/imbalan yang layak	1. Menerima gaji/imbalan yang memadai	1,2	8	3	Angket
		2. Besarnya sesuai standar hidup	3	10	2	
	Mendapatkan Pengakuan kerja	1. Mendapatkan kesempatan kenaikan pangkat	5	12	3	
		2. Mendapatkan pujian atas pekerjaan yang telah dilakukan	6	15	3	
Memiliki rasa		1. Memiliki rasa	4	13	3	

Motivasi Kerja Guru (X2)

tanggungjawab	tanggungjawab atas pekerjaan yang ia lakukan			
Memperoleh kemajuan	1. Mendapatkan upaya pengembangan kemampuan	7,9	14	3
	2. Mengikuti kursus atau diklat	11,16	20	3
Prestasi Kerja	1. Berusaha untuk menjadi yang paling unggul	17,18	21	3
	2. Mendapatkan reward dari kepala madrasah	19,22	25	3
Kebijakan Tempat Kerja	1. Kesesuaian derajat yang didapatkan karyawan	23	27	2
Lingkungan Kerja	1. Iklim kerja yang kondusif	24,26	30	2
	2. Memperoleh rasa aman saat bekerja	28,29	31	3
Hubungan Kerja	1. Menghargai pendapat rekan kerja	32,33	35	2
	2. Berkomunikasi dengan baik kepada rekan kerja	34,36	37	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, 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.

Lampiran 2.

ANGKET PENELITIAN SEBELUM DI ELIMINASI ANGKET PENELITIAN VARIABEL KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH

Petunjuk Pengisian

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - 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.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Guna menjaga kerahasiaan Bapak/Ibu maka tidak perlu mencatumkan identitas.

Pengisian instrument ini tidak berpengaruh terhadap penilaian dan kedudukan Bapak/Ibu sebagai guru di madrasah tempat bertugas, karena instrument ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah.

Jawaban benar dan baik adalah jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu yang sesungguhnya.

Isilah salah satu jawaban yang sesuai dengan napa yang Bapak/Ibu ketahui/lakukan dengan memberi tanda *checklist* (√) pada pilihan jawaban yang paling sesuai.

Terimakasih Bapak/Ibu telah berpartisipasi dalam mengisi instrument ini, semoga menjadi amal ibadah, aamiin.

Alternatif jawaban yang tersedia memiliki empat jawaban sebagai berikut:

- SS (Sangat Setuju)
- S (Setuju)
- CS (Cukup Setuju)
- TS (Tidak Setuju)



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	SB	B	CB	TB
1	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang Kepala madrasah menyusun rencana strategis pengembangan madrasah				
2	Kepala madrasah merumuskan visi, misi dan tujuan madrasah				
3	Kepala madrasah menyusun visi, misi dan tujuan madrasah				
4	Kepala madrasah melakukan analisis SWOT untuk merumuskan visi, misi dan tujuan				
5	Kepala madrasah menentukan langkah-langkah startegis untuk mencapai visi, misi dan tujuan				
6	Kepala madrasah merumuskan indikator-indikator untuk mengukur keberhasilan program madrasah				
7	Kepala madrasah mengoordinasikan guru untuk merealisasikan program madrasah				
8	Kepala madrasah menyusun rincian tugas setiap personil madrasah secara jelas				
9	Kepala madrasah mampu mengambil keputusan				
10	Kepala madrasah menyediakan berbagai Alat Tulis Kantor (ATK) yang berguna untuk menunjang proses pembelejaraan				
11	Kepala madrasah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan perbaikan sarana madrasah				
12	Kepala madrasah menjalin kerjasama dengan lembaga pemerintah, swasta dan masyarakat				
13	Kepala madrasah mampu memelihara hubungan kerjasama dengan lembaga pemerintah, swasta dan masyarakat				
14	Kepala madrasah memeriksa sarana dan prasarana madrasah jika ada laporan kerusakan				
15	Kepala madrasah memberikan tugas sesuai dengan situasi dan kondisi yang terjadi dimadrasah				
16	Kepala madrasah tidak menyusun rencana strategis				
17	Kepala madrasah memiliki target namun tidak direalisasikan				
18	Kepala madrasah tidak melakukan analisis SWOT dalam membuat visi, misi dan tujuan madrasah				
19	Kepala madrasah menutup jalinan kerjasama				



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.

	dengan pihak lain				
1	Kepala madrasah mengelola perencanaan dan pelaksanaan penerimaan siswa baru				
2	Kepala madrasah mengelola layanan bimbingan dan konseling untuk membantu kapasitas belajar siswa				
2	Kepala madrasah memahami dan terampil mengembangkan kurikulum				
2	Kepala madrasah menguasai metode pembelajaran dan teknik penilaian hasil belajar				
24	Kepala madrasah merencanakan kebutuhan madrasah untuk jangka pendek, menengah dan panjang				
25	Kepala madrasah mengelola administrasi madrasah seperti akademik, kesiswaan, sarana dan prasarana, keuangan dan hubungan masyarakat				
26	Kepala madrasah tidak menyediakan layanan konseling untuk siswa				
27	Kepala madrasah mengelola administrasi akreditasi sesuai dengan bukti dan prinsip				
28	Kepala madrasah mengelola laboratorium madrasah				
29	Kepala madrasah tidak terampil dalam mengembangkan kurikulum				
30	Kepala madrasah tidak mengetahui administrasi akreditasi madrasah				
31	Kepala madrasah tidak merencanakan kebutuhan madrasah dalam jangka waktu panjang				
32	Kepala madrasah mengelola perpustakaan madrasah				
33	Kepala madrasah mengelola sistem informasi madrasah dalam mendukung pelaksanaan program madrasah				
34	Kepala madrasah menumbuhkan budaya kerja dan iklim kerja yang efektif dan efisien				
35	Kepala madrasah menerapkan prinsip kewirausahaan dalam kegiatan madrasah				
36	Kepala madrasah tidak mengelola laboratorium dan perpustakaan madrasah				
37	Kepala madrasah mengelola kegiatan produksi/jasa dalam mendukung kegiatan madrasah				



- 3
1. Kepala madrasah melaksanakan program madrasah tanpa menggunakan sistem informasi
 - 3
2. Kepala madrasah menata fisik lingkungan madrasah sehingga nyaman, bersih dan rapi
 - 4
3. Kepala madrasah tidak membuat budaya kerja dan iklim kerja yang efektif dan efisien
 - 4
4. Kepala madrasah melarang kegiatan produksi barang/jasa di madrasah
 - 4
5. Kepala madrasah memahami peraturan-peraturan berkaitan dengan pengawasan madrasah
 - 4
6. Kepala madrasah melaksanakan tindakan pengawasan
 - 4
7. Kepala madrasah memberikan kesejahteraan kepada guru sesuai dengan kemampuan madrasah
 - 4
8. Kepala madrasah memberikan bimbingan dan evaluasi kepada seluruh personil madrasah
 - 4
9. Kepala madrasah memberikan tugas mengajar kepada guru sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki
 - 4
10. Kepala madrasah tidak melakukan kegiatan pengawasan
1. Dilarang menyalin atau 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.

**Terimakasih Atas Kesediaan Mengisi Angket Ini
 Semoga Menjadi Amal Ibadah**

ANGKET PENELITIAN VARIABEL MOTIVASI KERJA GURU

Petunjuk Pengisian

Guna menjaga kerahasiaan Bapak/Ibu maka tidak perlu mencatumkan identitas.

Pengisian instrument ini tidak berpengaruh terhadap penilaian dan kedudukan Bapak/Ibu sebagai guru di madrasah tempat bertugas, karena instrument ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah.

Jawaban benar dan baik adalah jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu yang sesungguhnya.

Isilah salah satu jawaban yang sesuai dengan napa yang Bapak/Ibu ketahui/lakukan dengan memberi tanda *checklist* (√) pada pilihan jawaban yang paling sesuai.

Terimakasih Bapak/Ibu telah berpartisipasi dalam mengisi instrument ini, semoga menjadi amal ibadah, aamiin.

Alternatif jawaban yang tersedia memiliki empat jawaban sebagai berikut:

- SS (Sangat Setuju)
- S (Setuju)
- CS (Cukup Setuju)
- TS (Tidak Setuju)

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS
1	Saya menerima gaji yang sesuai dengan beban kerja yang saya dapatkan di madrasah				
2	Saya memperoleh insentif dari madrasah sesuai dengan prestasi kerja saya				
3	Saya dapat memenuhi kebutuhan hidup dari gaji yang saya terima dari madrasah				
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tanpa melimpahkannya kepada rekan kerja				
5	Saya berusaha untuk bekerja dengan giat dan disiplin untuk mendapatkan kenaikan pangkat				
6	Saya mendapatkan pujian atas pekerjaan yang telah saya selesaikan tepat waktu				



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.

7	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan				
8	Saya tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup dari gaji yang saya dapatkan di madrasah				
9	Saya diberi masukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kemampuan yang saya miliki				
10	Saya menerima gaji tidak sesuai dengan standar hidup saat ini				
11	Saya bersemangat saat diutus madrasah untuk mengikuti kegiatan Diklat				
12	Saya terlambat memulai pekerjaan				
13	Saya tidak memberikan informasi ketidakhadiran bekerja sehingga pekerjaan saya dikerjakan oleh rekan kerja				
14	Saya tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri				
15	Saya tidak mendapatkan respon setelah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
16	Saya diberikan kursus untuk meningkatkan <i>skill</i> dan pengetahuan sesuai dengan kebutuhan tugas				
17	Saya berusaha melebihi rekan kerja dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat kompetitif				
18	Saya datang bekerja lebih awal dari rekan kerja lainnya				
19	Saya mendapatkan <i>reward</i> atas prestasi kerja yang mendorong saya bekerja lebih giat				
20	Saya tidak tertarik untuk mengikuti diklat karena menghabiskan waktu terlalu banyak				
21	Saya datang bekerja sesuai waktu masuk kerja				
22	Saya ingin pekerjaan saya selalu mendapatkan respon dan umpan balik dari kepala madrasah				
23	Saya mendapatkan perhatian dan perlakuan yang sama dengan rekan kerja yang lain oleh kepala madrasah saat bekerja				
24	Saya diberikan informasi yang jelas mengenai pelaksanaan tugas dan tanggungjawab untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif				
25	Saya bekerja bekerja tanpa menginginkan <i>reward</i>				
26	Saya memahami standar-standar pekerjaan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif				
27	Saya merasa dibeda-bedakan saat bekerja oleh kepala madrasah				

- 28
- 29
- 30
- 31
- 32
- 33
- 34
- 35
- 36
- 37
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.

28	Saya bekerja dengan tenang dan nyaman				
29	Saya bekerja tanpa rasa was-was atau ketakutan				
30	Saya bekerja sesuka hati tanpa menghiraukan standar-standar pekerjaan				
31	Saya merasa bekerja dibawah tekanan sehingga menciptakan iklim kerja yang negatif				
32	Saya berusaha menerima pendapat yang berbeda dari rekan kerja				
33	Saya berusaha menghindari perdebatan mengenai perbedaan pendapat				
34	Saya berbicara kepada rekan kerja dengan bahasa yang sopan dan santun				
35	Saya merasa terganggu dengan pendapat rekan kerja yang berbeda				
36	Saya menyapa rekan kerja sebagai pembuka komunikasi				
37	Saya berbicara kepada rekan kerja dengan menggunakan bahasa daerah saja				

Terimakasih Atas Kesediaan Mengisi Angket Ini
Semoga Menjadi Amal Ibadah

ANGKET PENELITIAN KINERJA GURU

Petunjuk Pengisian

Guna menjaga kerahasiaan Bapak/Ibu maka tidak perlu mencatumkan identitas.

Pengisian instrument ini tidak berpengaruh terhadap penilaian dan kedudukan Bapak/Ibu sebagai guru di madrasah tempat bertugas, karena instrument ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah.

Jawaban benar dan baik adalah jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu yang sesungguhnya.

Isilah salah satu jawaban yang sesuai dengan napa yang Bapak/Ibu ketahui/lakukan dengan memberi tanda *checklist* (√) pada pilihan jawaban yang paling sesuai.

Terimakasih Bapak/Ibu telah berpartisipasi dalam mengisi instrument ini, semoga menjadi amal ibadah, aamiin.

Alternatif jawaban yang tersedia memiliki empat jawaban sebagai berikut:

- SS (Sangat Setuju)
- S (Setuju)
- CS (Cukup Setuju)
- TS (Tidak Setuju)

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS
1	Guru membuat rencana pembelajaran setiap pertemuan				
2	Guru menentukan alokasi waktu pembelajaran berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar				
3	Guru menyusun bahan ajar dari yang sederhana sampai kompleks sesuai dengan tujuan pembelajaran				
4	Guru menyusun bahan ajar yang dirancang sesuai dengan konteks kehidupan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi				
5	Guru mengidentifikasi materi pembelajaran sebelum membuat RPP				
6	Guru membuat penjabaran penilaian siswa				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau
 1. Dilarang menyalin 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. 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.

7	Guru menyusun bahan ajar yang dirancang dengan menggunakan sumber yang bervariasi				
1	Guru merencanakan pembelajaran dengan menggunakan metode, strategi dan media pembelajaran yang relevan dan mudah dipahami peserta didik				
1	Guru tidak membuat program semester berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar				
1	Guru hanya menggunakan sumber belajar dari satu buku				
1	Guru membuat <i>hand out</i> (bahan penyerta) pada setiap pertemuan				
12	Guru membuat topik pembahasan disetiap pertemuan secara random				
13	Guru memahami kompetensi dasar pada setiap materi				
14	Guru membuat suasana kelas menjadi kondusif dan mengatur tempat duduk para siswa				
15	Guru tidak membuat kriteria penilaian minimal (KKM)				
16	Guru mampu menjaga motivasi siswa selama proses pembelajaran				
17	Guru hanya menyampaikan materi yang ada di buku tanpa menjelaskan kembali				
18	Guru mendesain media dan sumber belajar yang relevan dengan pembelajaran				
19	Guru menggunakan alat peraga atau multimedia pembelajaran				
20	Guru tidak tepat waktu dalam memulai dan mengakhiri pelajaran				
21	Guru melakukan uji coba metode baru supaya pembelajaran menjadi lebih efektif				
22	Guru menggunakan metode dan strategi pembelajaran sesuai dengan materi yang disampaikan				
23	Guru menumbuhkan partisipasi aktif siswa melalui interaksi guru, siswa dan sumber belajar				
24	Guru merespon positif partisipasi siswa				
25	Guru hanya menggunakan buku sebagai penunjang pembelajaran				
26	Guru menggunakan bahasa lisan dan tulisan yang baik dan benar				



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.

27	Guru melakukan refleksi dan membuat rangkuman dengan melibatkan siswa				
28	Guru tidak memberikan <i>feedback</i> terhadap partisipasi siswa				
29	Guru menjelaskan materi pembelajaran dengan bahasa yang sulit berulang-ulang				
30	Guru hanya menggunakan satu metode untuk semua topik pembahasan				
31	Guru tidak melakukan tindak lanjut mengenai materi pelajaran yang sudah dibahas				
32	Guru melaksanakan evaluasi hasil belajar secara berkesinambungan dan komprehensif				
33	Guru melakukan analisis hasil pengolahan nilai siswa				
34	Guru hanya memasukkan hasil ujian siswa sebagai penilaian akhir tanpa memperhatikan aspek lainnya				
35	Guru tidak melakukan penilaian terhadap berbagai aspek pada siswa				
36	Guru melaksanakan program pengayaan dan perbaikan				
37	Guru tidak memberikan kesempatan perbaikan dan pengayaan kepada siswa				

**Terimakasih Atas Kesediaan Mengisi Angket Ini
Semoga Menjadi Amal Ibadah**

UIN SUSKA RIAU

ANGKET PENELITIAN SESUDAH DI ELIMINASI

ANGKET PENELITIAN VARIABEL KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH

Petunjuk Pengisian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan 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.
- Guna menjaga kerahasiaan Bapak/Ibu maka tidak perlu mencatumkan identitas.
- Pengisian angket ini tidak berpengaruh terhadap penilaian dan kedudukan Bapak/Ibu sebagai guru di madrasah tempat bertugas, karena angket ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah.
- Jawaban benar dan baik adalah jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu yang sesungguhnya.
- Isilah salah satu jawaban yang sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu ketahui/lakukan dengan memberi tanda *checklist* (√) pada pilihan jawaban yang paling sesuai.
- Terimakasih Bapak/Ibu telah berpartisipasi dalam mengisi angket ini, semoga menjadi amal ibadah, aamiin.
- Alternatif jawaban yang tersedia memiliki empat jawaban sebagai berikut:
- SS (Sangat Setuju)
 - S (Setuju)
 - CS (Cukup Setuju)
 - TS (Tidak Setuju)
- | No | PERNYATAAN | SS | S | CS | TS |
|----|---|----|---|----|----|
| 1 | Kepala madrasah merumuskan visi, misi dan tujuan madrasah | | | | |
| 2 | Kepala madrasah menyusun rincian tugas setiap personil madrasah secara jelas | | | | |
| 3 | Kepala madrasah mampu mengambil keputusan | | | | |
| 4 | Kepala madrasah menyediakan berbagai Alat Tulis Kantor (ATK) yang berguna untuk menunjang proses pembelajaran | | | | |
| 5 | Kepala madrasah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan perbaikan sarana madrasah | | | | |
| 6 | Kepala madrasah menjalin kerjasama dengan | | | | |



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.

	lembaga pemerintah, swasta dan masyarakat				
7	Kepala madrasah mampu memelihara hubungan kerjasama dengan lembaga pemerintah, swasta dan masyarakat				
8	Kepala madrasah memeriksa sarana dan prasarana madrasah jika ada laporan kerusakan				
9	Kepala madrasah memberikan tugas sesuai dengan situasi dan kondisi yang terjadi dimadrasah				
10	Kepala madrasah memiliki target namun tidak direalisasikan				
11	Kepala madrasah tidak melakukan analisis SWOT dalam membuat visi, misi dan tujuan madrasah				
12	Kepala madrasah menutup jalinan kerjasama dengan pihak lain				
13	Kepala madrasah mengelola perencanaan dan pelaksanaan penerimaan siswa baru				
14	Kepala madrasah mengelola layanan bimbingan dan konseling untuk membantu kapasitas belajar siswa				
15	Kepala madrasah memahami dan terampil mengembangkan kurikulum				
16	Kepala madrasah menguasai metode pembelajaran dan teknik penilaian hasil belajar				
17	Kepala madrasah merencanakan kebutuhan madrasah untuk jangka pendek, menengah dan panjang				
18	Kepala madrasah mengelola administrasi madrasah seperti akademik, kesiswaan, sarana dan prasarana, keuangan dan hubungan masyarakat				
19	Kepala madrasah tidak menyediakan layanan konseling untuk siswa				
20	Kepala madrasah mengelola administrasi akreditasi sesuai dengan bukti dan prinsip				
21	Kepala madrasah mengelola laboratorium madrasah				
22	Kepala madrasah tidak mengetahui administrasi akreditasi madrasah				
23	Kepala madrasah mengelola perpustakaan madrasah				
24	Kepala madrasah mengelola sistem				



1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 2. Dilarang Menyalin, Menyalin, atau menyalin sebagian atau seluruhnya 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.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.

1	informasi madrasah dalam mendukung pelaksanaan program madrasah				
2	Kepala madrasah menumbuhkan budaya kerja dan iklim kerja yang efektif dan efisien				
3	Kepala madrasah menerapkan prinsip kewirausahaan dalam kegiatan madrasah				
4	Kepala madrasah tidak mengelola laboratorium dan perpustakaan madrasah				
5	Kepala madrasah menata fisik lingkungan madrasah sehingga nyaman, bersih dan rapi				
6	Kepala madrasah tidak membuat budaya kerja dan iklim kerja yang efektif dan efisien				
7	Kepala madrasah melarang kegiatan produksi barang/jasa di madrasah				
8	Kepala madrasah memahami peraturan-peraturan berkaitan dengan pengawasan madrasah				
9	Kepala madrasah melaksanakan tindakan pengawasan				
10	Kepala madrasah memberikan bimbingan dan evaluasi kepada seluruh personil madrasah				
11	Kepala madrasah memberikan tugas mengajar kepada guru sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki				

**Terimakasih Atas Kesediaan Mengisi Angket Ini
Semoga Menjadi Amal Ibadah**

ANGKET PENELITIAN VARIABEL MOTIVASI KERJA GURU

Indikator Pengisian

Guna menjaga kerahasiaan Bapak/Ibu maka tidak perlu mencatumkan identitas.

Pengisian angket ini tidak berpengaruh terhadap penilaian dan kedudukan Bapak/Ibu sebagai guru di madrasah tempat bertugas, karena angket ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah.

Jawaban benar dan baik adalah jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu yang sesungguhnya.

Isilah salah satu jawaban yang sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu ketahui/lakukan dengan memberi tanda *checklist* (√) pada pilihan jawaban yang paling sesuai.

Terimakasih Bapak/Ibu telah berpartisipasi dalam mengisi angket ini, semoga menjadi amal ibadah, aamiin.

Alternatif jawaban yang tersedia memiliki empat jawaban sebagai berikut:

- SS (Sangat Setuju)
- S (Setuju)
- CS (Cukup Setuju)
- TS (Tidak Setuju)

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS
1	Saya menerima gaji yang sesuai dengan beban kerja yang saya dapatkan di madrasah				
2	Saya dapat memenuhi kebutuhan hidup dari gaji yang saya terima dari madrasah				
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tanpa melimpahkannya kepada rekan kerja				
4	Saya berusaha untuk bekerja dengan giat dan disiplin untuk mendapatkan kenaikan pangkat				
5	Saya mendapatkan pujian atas pekerjaan yang telah saya selesaikan tepat waktu				
6	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan				



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.

11	Saya diberi masukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kemampuan yang saya miliki				
12	Saya menerima gaji tidak sesuai dengan standar hidup saat ini				
13	Saya tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri				
14	Saya diberikan kursus untuk meningkatkan <i>skill</i> dan pengetahuan sesuai dengan kebutuhan tugas				
15	Saya datang bekerja lebih awal dari rekan kerja lainnya				
16	Saya mendapatkan <i>reward</i> atas prestasi kerja yang mendorong saya bekerja lebih giat				
17	Saya tidak tertarik untuk mengikuti diklat karena menghabiskan waktu terlalu banyak				
18	Saya mendapatkan perhatian dan perlakuan yang sama dengan rekan kerja yang lain oleh kepala madrasah saat bekerja				
19	Saya diberikan informasi yang jelas mengenai pelaksanaan tugas dan tanggungjawab untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif				
20	Saya memahami standar-standar pekerjaan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif				
21	Saya merasa dibeda-bedakan saat bekerja oleh kepala madrasah				
22	Saya bekerja dengan tenang dan nyaman				
23	Saya bekerja tanpa rasa was-was atau ketakutan				
24	Saya berusaha menghindari perdebatan mengenai perbedaan pendapat				
25	Saya berbicara kepada rekan kerja dengan bahasa yang sopan dan santun				
26	Saya menyapa rekan kerja sebagai pembuka komunikasi				

**Terimakasih Atas Kesediaan Mengisi Angket Ini
Semoga Menjadi Amal Ibadah**

ANGKET PENELITIAN KINERJA GURU

Indikator Pengisian

1. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
2. Dilengkapi dengan nama dan alamat.
3. Dilengkapi dengan tanggal pengisian.
4. Dilengkapi dengan nama dan alamat.
5. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
6. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
7. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
8. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
9. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
10. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
11. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
12. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
13. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
14. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
15. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
16. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
17. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
18. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
19. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
20. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
21. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
22. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
23. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
24. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
25. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
26. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
27. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
28. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
29. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
30. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
31. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
32. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
33. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
34. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
35. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
36. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
37. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
38. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
39. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
40. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
41. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
42. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
43. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
44. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
45. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
46. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
47. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
48. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
49. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
50. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
51. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
52. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
53. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
54. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
55. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
56. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
57. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
58. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
59. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
60. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
61. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
62. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
63. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
64. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
65. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
66. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
67. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
68. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
69. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
70. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
71. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
72. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
73. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
74. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
75. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
76. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
77. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
78. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
79. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
80. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
81. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
82. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
83. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
84. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
85. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
86. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
87. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
88. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
89. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
90. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
91. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
92. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
93. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
94. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
95. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
96. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
97. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
98. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
99. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.
100. Dilengkapi dengan nomor urut dan identitas.

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS
1	Guru membuat rencana pembelajaran setiap pertemuan				
2	Guru menentukan alokasi waktu pembelajaran berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar				
3	Guru menyusun bahan ajar dari yang sederhana sampai kompleks sesuai dengan tujuan pembelajaran				
4	Guru menyusun bahan ajar yang dirancang sesuai dengan konteks kehidupan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi				
5	Guru mengidentifikasi materi pembelajaran sebelum membuat RPP				



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.

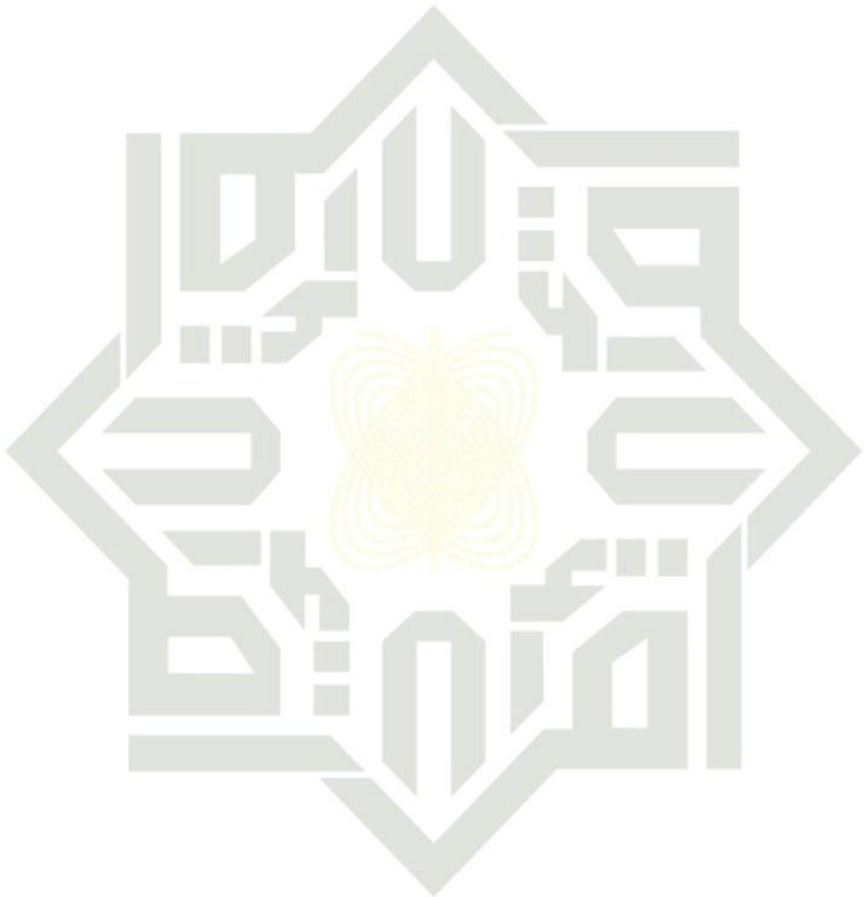
6	Guru membuat penjabaran penilaian siswa				
7	Guru menyusun bahan ajar yang dirancang dengan menggunakan sumber yang bervariasi				
8	Guru membuat topik pembahasan disetiap pertemuan secara random				
9	Guru memahami kompetensi dasar pada setiap materi				
10	Guru membuat suasana kelas menjadi kondusif dan mengatur tempat duduk para siswa				
11	Guru mampu menjaga motivasi siswa selama proses pembelajaran				
12	Guru mendesain media dan sumber belajar yang relevan dengan pembelajaran				
13	Guru menggunakan alat peraga atau multimedia pembelajaran				
14	Guru tidak tepat waktu dalam memulai dan mengakhiri pelajaran				
15	Guru menggunakan metode dan strategi pembelajaran sesuai dengan materi yang disampaikan				
16	Guru menumbuhkan partisipasi aktif siswa melalui interaksi guru, siswa dan sumber belajar				
17	Guru merespon positif partisipasi siswa				
18	Guru menggunakan bahasa lisan dan tulisan yang baik dan benar				
19	Guru melakukan refleksi dan membuat rangkuman dengan melibatkan siswa				
20	Guru tidak memberikan <i>feedback</i> terhadap partisipasi siswa				
21	Guru menjelaskan materi pembelajaran dengan bahasa yang sulit berulang-ulang				
22	Guru melaksanakan evaluasi hasil belajar secara berkesinambungan dan komprehensif				
23	Guru melakukan analisis hasil pengolahan nilai siswa				
24	Guru hanya memasukkan hasil ujian siswa sebagai penilaian akhir tanpa memperhatikan aspek lainnya				
25	Guru tidak melakukan penilaian terhadap berbagai aspek pada siswa				
26	Guru melaksanakan program pengayaan dan				



UIN SUSKA RIAU

	perbaikan				
	Guru tidak memberikan kesempatan perbaikan dan pengayaan kepada siswa				

**Terimakasih Atas Kesediaan Mengisi Angket Ini
Semoga Menjadi Amal Ibadah**



UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

Lampiran 3

TABULASI

1. Diarahkan untuk meningkatkan kualitas penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH (X1)																																		TOTAL		
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	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	X1.26	X1.27	X1.28	X1.29	X1.30	X1.31	X1.32	X1.33	X1.34	TOTAL		
3	4	4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	3	4	4	3	3	4	1	4	4	2	3	3	3	3	3	1	4	1	1	4	4	4	4	93	
4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124	
4	4	4	4	4	4	3	1	1	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	4	3	4	3	3	4	110	
4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	115	
3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	4	4	4	3	1	4	1	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	91		
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3	1	1	3	4	3	3	95	
3	3	3	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	122	
4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	115	
3	3	3	4	4	3	3	2	1	2	2	2	4	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	4	94	
4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	103	
4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	1	1	2	108	
3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	2	4	2	3	2	2	4	2	4	3	2	4	4	2	95		
3	3	3	3	4	4	3	1	2	2	1	4	4	4	3	2	4	3	4	3	1	4	2	3	2	1	2	3	2	1	3	4	2	2	90		
3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	4	4	4	2	2	3	3	4	3	1	4	2	3	2	1	1	2	1	1	3	4	1	2	81		
3	3	3	4	4	4	3	1	2	2	1	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	96		
3	2	1	2	3	2	1	2	4	2	2	4	3	1	1	1	3	1	4	1	1	2	2	2	1	1	1	2	4	3	3	2	3	1	1	70	
3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	4	1	3	3	1	2	3	4	4	3	3	3	3	97		
4	2	2	4	4	2	2	1	3	2	4	4	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	3	2	93		
4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	124	
3	3	3	4	4	4	3	1	1	1	1	2	4	3	2	2	3	3	2	4	4	1	3	3	4	4	1	3	1	2	4	4	4	4	91		
4	3	2	3	4	3	4	1	1	1	1	2	4	3	2	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	4	3	4	96		
4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	4	1	4	3	1	4	3	1	2	3	4	1	3	2	1	4	4	95		
4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	4	3	4	4	4	3	1	4	4	2	3	4	4	4	4	4	1	4	1	1	3	3	3	101	
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	97		
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	91		
4	4	4	4	4	3	3	2	1	1	1	1	3	3	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4	3	1	1	4	4	4	97		
4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	1	3	3	107	
4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	1	3	3	113	
4	4	4	4	4	3	3	1	1	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	2	4	2	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	110	
4	4	4	4	4	3	3	1	1	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	2	4	2	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	110	
4	4	4	4	4	3	3	1	1	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	2	4	2	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	110	
4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
4	4	4	4	4	3	3	1	1	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	110	
4	4	4	4	4	3	3	1	1	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	2	4	2	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	110	
4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	1	3	3	116	
4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	
4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	
4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126
4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126
4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126
4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126
4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126
4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126
4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126
4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126

MOTIVASI KERJA GURU (X2)

NO	MOTIVASI KERJA GURU (X2)																						TOTAL
	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	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	
1	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	63
2	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
3	3	4	1	2	3	4	3	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	70	
4	3	4	3	2	4	4	3	4	1	1	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	71	
5	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	74	
6	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	64	
7	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	65	
8	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	66	
9	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	79	
10	3	3	4	3	3	3	1	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	63	
11	2	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	
12	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	66	
13	2	4	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	57	
14	2	3	4	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	4	4	2	3	3	4	3	53	
15	1	4	4	2	2	2	1	2	1	3	1	1	2	2	4	4	2	3	3	4	3	52	
16	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	67	
17	1	4	4	1	3	1	1	3	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	4	3	4	46	
18	3	2	2	2	3	3	4	4	1	1	1	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	59	
19	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	58	
20	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	66	
21	3	4	3	4	4	4	1	2	4	4	4	1	4	4	4	1	3	4	3	4	3	72	
22	3	3	3	4	3	4	4	1	2	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	72	
23	3	4	4	3	4	2	3	4	3	2	2	2	3	4	4	4	1	3	3	4	4	70	
24	4	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	1	3	3	3	1	4	4	3	3	68	
25	3	3	3	3	2	3	3	2	1	4	4	4	1	4	3	4	1	4	4	3	3	65	
26	2	3	4	3	3	4	3	3	1	4	4	4	1	3	4	4	2	4	4	4	3	71	
27	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	1	4	3	4	1	4	3	4	4	75	
28	3	4	4	3	4	3	3	2	1	4	4	4	1	4	4	3	1	4	4	4	4	71	
29	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	
30	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	
31	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	58	
32	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	58	
33	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	58	
34	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	
35	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	58	
36	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	58	
37	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	58	
38	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	58	
39	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	
40	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	74	
41	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	74	
42	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	74	
43	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	74	
44	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	74	
45	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	
46	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	74	
47	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	74	
48	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	74	

- 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 mengemukakan 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	KINERJA GURU (Y)																											TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24	Y.25	Y.26	Y.27	
1	4	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	1	4	3	2	2	3	2	85
2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	101
3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	99
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105
5	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	89
6	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	1	2	3	2	77
7	4	4	3	4	3	3	1	3	4	3	4	4	1	4	3	3	4	3	1	2	3	4	2	1	4	1	80	
8	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	85	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107
10	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	95
11	3	3	3	3	4	4	1	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	79
12	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	97
13	4	4	4	3	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	95
14	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	100
15	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
16	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	82
17	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	92
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	4	3	4	83
19	2	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	1	3	4	3	4	4	1	2	3	4	2	2	4	1	81
20	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	100
21	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	3	4	2	2	3	2	2	84
22	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	1	3	2	4	3	4	1	1	3	4	1	1	4	2	78
23	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	1	4	4	4	3	4	1	2	3	2	2	2	4	3	80
24	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	2	1	4	4	1	2	3	2	85
25	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	76
26	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	1	3	4	4	4	4	2	1	3	4	1	2	3	2	82
27	4	3	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	4	1	1	3	2	80
28	3	4	3	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	1	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	79
29	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	89
30	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	89
31	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	101
32	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	101
33	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	101
34	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	1	4	3	4	85
35	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	101
36	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	101
37	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	101
38	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	101
39	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	89
40	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	102
41	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	102
42	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	102
43	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	102
44	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105
45	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	89
46	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	102
47	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105
48	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	102

Lampiran 4.

R TABEL, T TABEL DAN F TABEL
Tabel r
(Pearson Product Moment)
Uji 1 sisi dan 2 sisi pada taraf signifikansi 0,05

N	1-tailed	2-tailed	N	1-tailed	2-tailed
33	0.98	0.997	46	0.246	0.291
34	0.90	0.950	47	0.243	0.288
35	0.80	0.878	48	0.240	0.285
36	0.72	0.811	49	0.238	0.282
37	0.66	0.755	50	0.235	0.279
38	0.62	0.707	51	0.233	0.276
39	0.58	0.666	52	0.231	0.273
40	0.54	0.632	53	0.228	0.270
41	0.52	0.602	54	0.226	0.268
42	0.49	0.576	55	0.224	0.265
43	0.47	0.553	56	0.222	0.263
44	0.45	0.532	57	0.220	0.261
45	0.44	0.514	58	0.218	0.258
46	0.42	0.497	59	0.216	0.256
47	0.41	0.482	60	0.214	0.254
48	0.40	0.468	61	0.213	0.252
49	0.38	0.456	62	0.211	0.250
50	0.37	0.444	63	0.209	0.248
51	0.36	0.433	64	0.207	0.246
52	0.36	0.423	65	0.206	0.244
53	0.35	0.413	66	0.204	0.242
54	0.34	0.404	67	0.203	0.240
55	0.33	0.396	68	0.201	0.239
56	0.33	0.388	69	0.200	0.237
57	0.32	0.381	70	0.198	0.235
58	0.31	0.374	71	0.197	0.233
59	0.31	0.367	72	0.195	0.232
60	0.30	0.361	73	0.194	0.230
61	0.30	0.355	74	0.193	0.229
62	0.29	0.349	75	0.191	0.227
63	0.29	0.344	76	0.190	0.226
64	0.28	0.339	77	0.189	0.224
65	0.28	0.334	78	0.188	0.223
66	0.27	0.329	79	0.186	0.221
67	0.27	0.325	80	0.185	0.220
68	0.27	0.320	81	0.184	0.219
69	0.26	0.316	82	0.183	0.217
70	0.26	0.312	83	0.182	0.216
71	0.26	0.308	84	0.181	0.215
72	0.25	0.304	85	0.180	0.213

Sumber: SPSS. (Dwi Priyatno, 2005)

- © Hak cipta UIN Suska Riau
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Dilarang menyalin, memperbanyak atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin dari penerbit atau penulis.
 - Dilarang menyalin, memperbanyak atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel t
(Pada taraf signifikansi 0,05) 1 sisi (0,05) dan 2 sisi (0,025)

Df	Sinifikansi		Df	Siknifikansi	
	0.025	0.05		0.025	0.05
1	12.706	6.314	46	2.013	1.679
2	4.303	2.920	47	2.012	1.678
3	3.182	2.353	48	2.011	1.677
4	2.776	2.132	49	2.010	1.677
5	2.571	2.015	50	2.019	1.676
6	2.147	1.943	51	2.008	1.675
7	2.365	1.8+5	52	2.007	1.675
8	2.306	1.80	53	2.006	1.674
9	2.262	1.863	54	2.005	1.674
10	2.228	1.832	55	2.004	1.673
11	2.201	1.716	56	2.003	1.673
12	2.179	1.792	57	2.002	1.672
13	2.160	1.781	58	2.002	1.672
14	2.145	1.771	59	2.001	1.671
15	2.131	1.763	60	2.000	1.671
16	2.120	1.756	61	2.000	1.670
17	2.110	1.740	62	1.999	1.660
18	2.101	1.744	63	1.998	1.669
19	2.093	1.739	64	1.998	1.669
20	2.086	1.725	65	1.997	1.669
21	2.080	1.721	66	1.997	1.668
22	2.074	1.727	67	1.996	1.668
23	2.069	1.714	68	1.995	1.668
24	2.06.	1.711	69	1.995	1.667
25	2.060	1.718	70	1.994	1.667
26	2.056	1.706	71	1.994	1.667
27	2.052	1.703	72	1.993	1.666
28	2.048	1.701	73	1.993	1.666
29	2.045	1.609	74	1.993	1.666
30	2.042	1.697	75	1.992	1.665
31	2.040	1.696	76	1.992	1.665
32	2.037	1.694	77	1.991	1.665
33	2.035	1.692	78	1.991	1.665
34	2.032	1.691	79	1.990	1.664
35	2.030	1.690	80	1.990	1.664
36	2.028	1.688	81	1.990	1.664
37	2.026	1.687	82	1.989	1.664
38	2.024	1.686	83	1.989	1.663
39	2.023	1.685	84	1.989	1.663
40	2.021	1.684	85	1.988	1.663
41	2.020	1.683	86	1.988	1.663
42	2.018	1.682	87	1.988	1.663
43	2.017	1.681	88	1.987	1.662

Sumber: Function Statistical Microsoft excel

1. D
- 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 F
(Tarf signifikansi 0,05)

Df 2	Df1							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.446	199.499	215.707	224.583	230.160	233.988	236.767	238.884
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.329	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	8.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	4.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.430
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	2.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	2.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.637	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.082	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.357
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.917	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.268	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.436	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.319	2.233	2.163

1. Hak Cipta
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.



UIN SUSKA RIAU

44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138

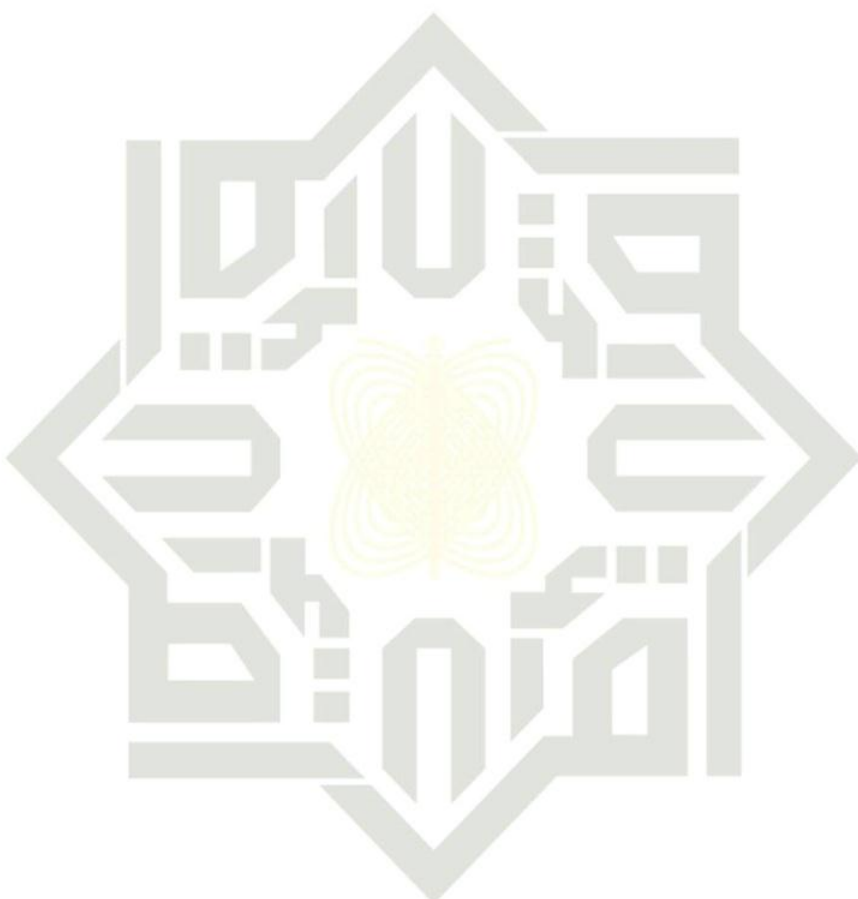
Sumber: Function Statistical Microsoft excel

Undang-Undang

- 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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Lampiran 5.

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL X1

1. Dilarang mengi
 - 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.

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	10	21,3	21,3	21,3
	SS	37	78,7	78,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	6,4	6,4	6,4
	S	12	25,5	25,5	31,9
	SS	32	68,1	68,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,1	2,1	2,1
	CS	5	10,6	10,6	12,8
	S	7	14,9	14,9	27,7
	SS	34	72,3	72,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2,1	2,1	2,1
	S	9	19,1	19,1	21,3



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.

SS	37	78,7	78,7	100,0
Total	47	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	8	17,0	17,0	17,0
	SS	39	83,0	83,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	8,5	8,5	8,5
	S	19	40,4	40,4	48,9
	SS	24	51,1	51,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,1	2,1	2,1
	CS	2	4,3	4,3	6,4
	S	21	44,7	44,7	51,1
	SS	23	48,9	48,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	29	61,7	61,7	61,7
	CS	17	36,2	36,2	97,9
	S	1	2,1	2,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

- Hak
1. C
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.

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	30	63,8	63,8	63,8
	CS	13	27,7	27,7	91,5
	S	3	6,4	6,4	97,9
	SS	1	2,1	2,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	10,6	10,6	10,6
	CS	12	25,5	25,5	36,2
	S	5	10,6	10,6	46,8
	SS	25	53,2	53,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	17,0	17,0	17,0
	CS	9	19,1	19,1	36,2
	S	1	2,1	2,1	38,3
	SS	29	61,7	61,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,4	6,4	6,4
	CS	8	17,0	17,0	23,4
	SS	36	76,6	76,6	100,0



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

Total	47	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2,1	2,1	2,1
	S	17	36,2	36,2	38,3
	SS	29	61,7	61,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,1	2,1	2,1
	CS	4	8,5	8,5	10,6
	S	21	44,7	44,7	55,3
	SS	21	44,7	44,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,1	2,1	2,1
	CS	7	14,9	14,9	17,0
	S	13	27,7	27,7	44,7
	SS	26	55,3	55,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,1	2,1	2,1
	CS	6	12,8	12,8	14,9
	S	15	31,9	31,9	46,8



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.

SS	25	53,2	53,2	100,0
Total	47	100,0	100,0	

X1.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2,1	2,1	2,1
	S	13	27,7	27,7	29,8
	SS	33	70,2	70,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,1	2,1	2,1
	CS	7	14,9	14,9	17,0
	S	12	25,5	25,5	42,6
	SS	27	57,4	57,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	14,9	14,9	14,9
	CS	6	12,8	12,8	27,7
	S	1	2,1	2,1	29,8
	SS	33	70,2	70,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,3	4,3	4,3
	CS	2	4,3	4,3	8,5



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.

S	23	48,9	48,9	57,4
SS	20	42,6	42,6	100,0
Total	47	100,0	100,0	

X1.21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	12,8	12,8	12,8
	CS	9	19,1	19,1	31,9
	S	14	29,8	29,8	61,7
	SS	18	38,3	38,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,4	6,4	6,4
	CS	10	21,3	21,3	27,7
	S	2	4,3	4,3	31,9
	SS	32	68,1	68,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,3	4,3	4,3
	CS	14	29,8	29,8	34,0
	S	15	31,9	31,9	66,0
	SS	16	34,0	34,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------



Valid	CS	2	4,3	4,3	4,3
	S	20	42,6	42,6	46,8
	SS	25	53,2	53,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

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.

X1.25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,1	2,1	2,1
	CS	4	8,5	8,5	10,6
	S	16	34,0	34,0	44,7
	SS	26	55,3	55,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8,5	8,5	8,5
	CS	4	8,5	8,5	17,0
	S	22	46,8	46,8	63,8
	SS	17	36,2	36,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	21,3	21,3	21,3
	CS	17	36,2	36,2	57,4
	S	3	6,4	6,4	63,8
	SS	17	36,2	36,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.28



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.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,3	4,3	4,3
	CS	4	8,5	8,5	12,8
	S	23	48,9	48,9	61,7
	SS	18	38,3	38,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	17,0	17,0	17,0
	CS	9	19,1	19,1	36,2
	S	3	6,4	6,4	42,6
	SS	27	57,4	57,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	14,9	14,9	14,9
	CS	6	12,8	12,8	27,7
	S	12	25,5	25,5	53,2
	SS	22	46,8	46,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8,5	8,5	8,5
	CS	3	6,4	6,4	14,9
	S	13	27,7	27,7	42,6
	SS	27	57,4	57,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	



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.

X1.32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,1	2,1	2,1
	S	17	36,2	36,2	38,3
	SS	29	61,7	61,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,4	6,4	6,4
	CS	2	4,3	4,3	10,6
	S	12	25,5	25,5	36,2
	SS	30	63,8	63,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,1	2,1	2,1
	CS	6	12,8	12,8	14,9
	S	12	25,5	25,5	40,4
	SS	28	59,6	59,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

VARIABEL X2

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,4	6,4	6,4
	CS	11	23,4	23,4	29,8



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.

S	26	55,3	55,3	85,1
SS	7	14,9	14,9	100,0
Total	47	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,4	6,4	6,4
	CS	26	55,3	55,3	61,7
	S	11	23,4	23,4	85,1
	SS	7	14,9	14,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	34	72,3	72,3	72,3
	SS	13	27,7	27,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,1	2,1	2,1
	CS	9	19,1	19,1	21,3
	S	27	57,4	57,4	78,7
	SS	10	21,3	21,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,1	2,1	2,1
	CS	14	29,8	29,8	31,9



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.

S	25	53,2	53,2	85,1
SS	7	14,9	14,9	100,0
Total	47	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	8,5	8,5	8,5
	S	36	76,6	76,6	85,1
	SS	7	14,9	14,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,3	4,3	4,3
	CS	3	6,4	6,4	10,6
	S	36	76,6	76,6	87,2
	SS	6	12,8	12,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	17,0	17,0	17,0
	CS	28	59,6	59,6	76,6
	S	5	10,6	10,6	87,2
	SS	6	12,8	12,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,4	6,4	6,4



CS	10	21,3	21,3	27,7
S	17	36,2	36,2	63,8
SS	17	36,2	36,2	100,0
Total	47	100,0	100,0	

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.

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	10,6	10,6	10,6
	CS	22	46,8	46,8	57,4
	S	14	29,8	29,8	87,2
	SS	6	12,8	12,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,4	6,4	6,4
	CS	14	29,8	29,8	36,2
	S	22	46,8	46,8	83,0
	SS	8	17,0	17,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	10,6	10,6	10,6
	CS	22	46,8	46,8	57,4
	S	12	25,5	25,5	83,0
	SS	8	17,0	17,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X2.13



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.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	14,9	14,9	14,9
	CS	4	8,5	8,5	23,4
	S	12	25,5	25,5	48,9
	SS	24	51,1	51,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,1	2,1	2,1
	CS	6	12,8	12,8	14,9
	S	27	57,4	57,4	72,3
	SS	13	27,7	27,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X2.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,1	2,1	2,1
	CS	2	4,3	4,3	6,4
	S	27	57,4	57,4	63,8
	SS	17	36,2	36,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X2.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2,1	2,1	2,1
	S	26	55,3	55,3	57,4
	SS	20	42,6	42,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	





X2.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	17,0	17,0	17,0
	CS	4	8,5	8,5	25,5
	S	13	27,7	27,7	53,2
	SS	22	46,8	46,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X2.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,1	2,1	2,1
	CS	4	8,5	8,5	10,6
	S	23	48,9	48,9	59,6
	SS	19	40,4	40,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X2.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,1	2,1	2,1
	CS	3	6,4	6,4	8,5
	S	24	51,1	51,1	59,6
	SS	19	40,4	40,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X2.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	10	21,3	21,3	21,3
	S	19	40,4	40,4	61,7
	SS	18	38,3	38,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

- 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. 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.

X2.21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	57,4	57,4	57,4
	SS	20	42,6	42,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X2.22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2,1	2,1	2,1
	S	32	68,1	68,1	70,2
	SS	14	29,8	29,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

VARIABEL Y

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2,1	2,1	2,1
	S	15	31,9	31,9	34,0
	SS	31	66,0	66,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	31,9	31,9	31,9
	SS	32	68,1	68,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	



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.

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	12	25,5	25,5	25,5
	SS	35	74,5	74,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	14	29,8	29,8	29,8
	SS	33	70,2	70,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2,1	2,1	2,1
	S	17	36,2	36,2	38,3
	SS	29	61,7	61,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	44,7	44,7	44,7
	SS	26	55,3	55,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,1	2,1	2,1
	S	21	44,7	44,7	46,8



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.

SS	25	53,2	53,2	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	26	55,3	55,3	55,3
	CS	16	34,0	34,0	89,4
	S	3	6,4	6,4	95,7
	SS	2	4,3	4,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	4,3	4,3	4,3
	S	16	34,0	34,0	38,3
	SS	29	61,7	61,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2,1	2,1	2,1
	S	16	34,0	34,0	36,2
	SS	30	63,8	63,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	4,3	4,3	4,3
	S	20	42,6	42,6	46,8
	SS	25	53,2	53,2	100,0



1. Dilarang mengutip, menyalin, atau menjiplak seluruh atau sebagian dari 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.

Total	47	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2,1	2,1	2,1
	S	14	29,8	29,8	31,9
	SS	32	68,1	68,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,1	2,1	2,1
	CS	3	6,4	6,4	8,5
	S	16	34,0	34,0	42,6
	SS	27	57,4	57,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	19,1	19,1	19,1
	S	6	12,8	12,8	31,9
	SS	32	68,1	68,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	34,0	34,0	34,0
	SS	31	66,0	66,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

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.

Y.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	6,4	6,4	6,4
	S	12	25,5	25,5	31,9
	SS	32	68,1	68,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	13	27,7	27,7	27,7
	SS	34	72,3	72,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	13	27,7	27,7	27,7
	SS	34	72,3	72,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,1	2,1	2,1
	CS	2	4,3	4,3	6,4
	S	17	36,2	36,2	42,6
	SS	27	57,4	57,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y.20



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.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	14,9	14,9	14,9
	CS	6	12,8	12,8	27,7
	S	1	2,1	2,1	29,8
	SS	33	70,2	70,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y.21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	21,3	21,3	21,3
	CS	20	42,6	42,6	63,8
	S	2	4,3	4,3	68,1
	SS	15	31,9	31,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y.22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	4,3	4,3	4,3
	S	21	44,7	44,7	48,9
	SS	24	51,1	51,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y.23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	8,5	8,5	8,5
	S	11	23,4	23,4	31,9
	SS	32	68,1	68,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y.24



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.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	12,8	12,8	12,8
	CS	9	19,1	19,1	31,9
	SS	32	68,1	68,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y.25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,4	6,4	6,4
	CS	9	19,1	19,1	25,5
	S	2	4,3	4,3	29,8
	SS	33	70,2	70,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y.26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2,1	2,1	2,1
	S	28	59,6	59,6	61,7
	SS	18	38,3	38,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y.27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,3	4,3	4,3
	CS	10	21,3	21,3	25,5
	S	2	4,3	4,3	29,8
	SS	33	70,2	70,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	





Lampiran 6.

VARIABEL X1

UJI VALIDITAS

Correlations

TOTAL_X1	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
X1.1	,091	,633	30
X1.2	,390	,023	30
X1.3	,163	,390	30
X1.4	,255	,174	30
X1.5	,226	,231	30
X1.6	,226	,231	30
X1.7	,106	,578	30
X1.8	,374*	,042	30
X1.9	,711**	,000	30
X1.10	,391*	,033	30
X1.11	,648**	,000	30
X1.12	,667**	,000	30
X1.13	,617**	,000	30
X1.14	-,679**	,000	30
X1.15	-,497**	,005	30
X1.16	,345	,062	30
X1.17	,654**	,000	30
X1.18	,602**	,000	30
X1.19	,577**	,001	30
X1.20	,756**	,000	30
X1.21	,507**	,004	30
X1.22	,804**	,000	30
X1.23	,853**	,000	30
X1.24	,688**	,000	30
X1.25	,671**	,000	30
X1.26	,602**	,000	30
X1.27	,756**	,000	30
X1.28	,581**	,001	30
X1.29	,285	,127	30
X1.30	,577**	,001	30

1. Dilarang me
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 Dilin

m Riau



X1.31	,240	,202	30
X1.32	,424*	,020	30
X1.33	,373*	,042	30
X1.34	,624**	,000	30
X1.35	,779**	,000	30
X1.36	,698**	,000	30
X1.37	,337	,068	30
X1.38	-,172	,364	30
X1.39	,397*	,030	30
X1.40	,482**	,007	30
X1.41	,477**	,008	30
X1.42	,708**	,000	30
X1.43	,664**	,000	30
X1.44	,308	,097	30
X1.45	,747**	,000	30
X1.46	,687**	,000	30
X1.47	,315	,090	30
TOTAL_X1	1		30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

an 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 X2

- 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.

TOTAL_X2

Correlations

	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
X2.1	,492	,011	30
X2.2	,215	,254	30
X2.3	,420	,014	30
X2.4	,510	,002	30
X2.5	,502	,021	30
X2.6	,421	,030	30
X2.7	,601**	,000	30
X2.8	-,063	,740	30
X2.9	,631	,003	30
X2.10	,439	,027	30
X2.11	,198	,294	30
X2.12	,346	,061	30
X2.13	,213	,258	30
X2.14	,501	,002	30
X2.15	-,010	,958	30
X2.16	,691**	,000	30
X2.17	,351	,058	30
X2.18	,536**	,002	30
X2.19	,434*	,017	30
X2.20	,521**	,003	30
X2.21	-,296	,112	30
X2.22	-,024	,898	30
X2.23	,521**	,003	30
X2.24	,703**	,000	30
X2.25	-,201	,288	30
X2.26	,689**	,000	30
X2.27	,657**	,000	30
X2.28	,650**	,000	30
X2.29	,700**	,000	30
X2.30	-,208	,269	30
X2.31	,196	,300	30
X2.32	,311	,094	30
X2.33	,546**	,002	30

X2.34	,579	,001	30
X2.35	,204	,280	30
X2.36	,591	,002	30
X2.37	,108	,571	30
TOTAL_X2	1		30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

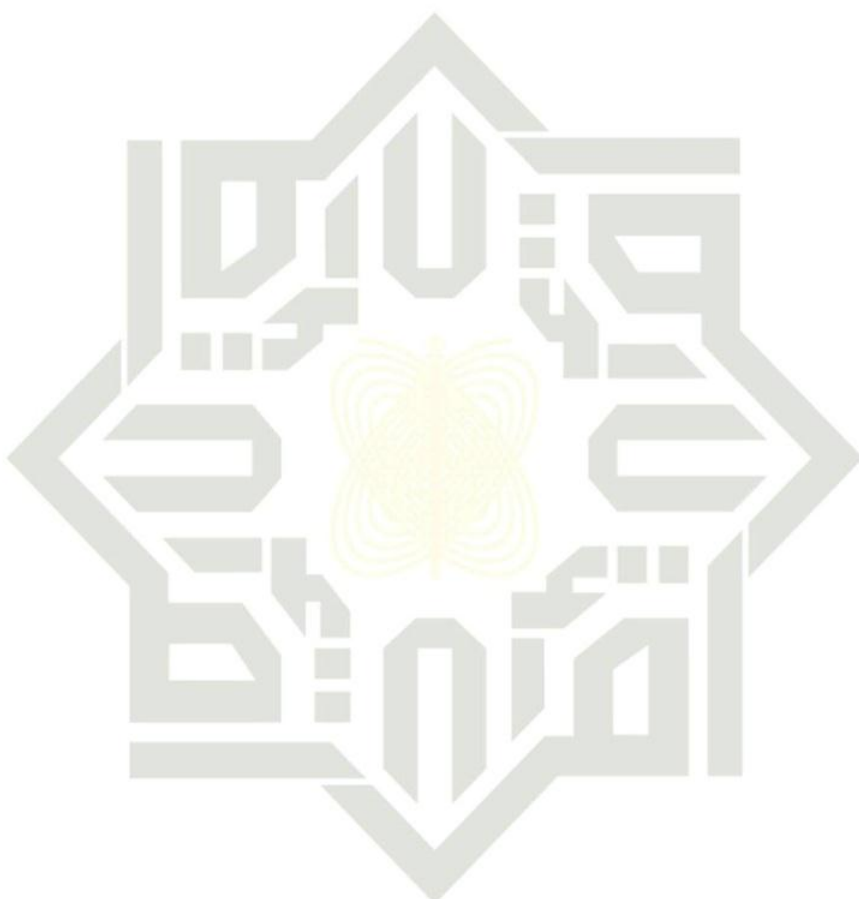
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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.

lang-Undang

ik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU



VARIABEL Y

- 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.

Correlations

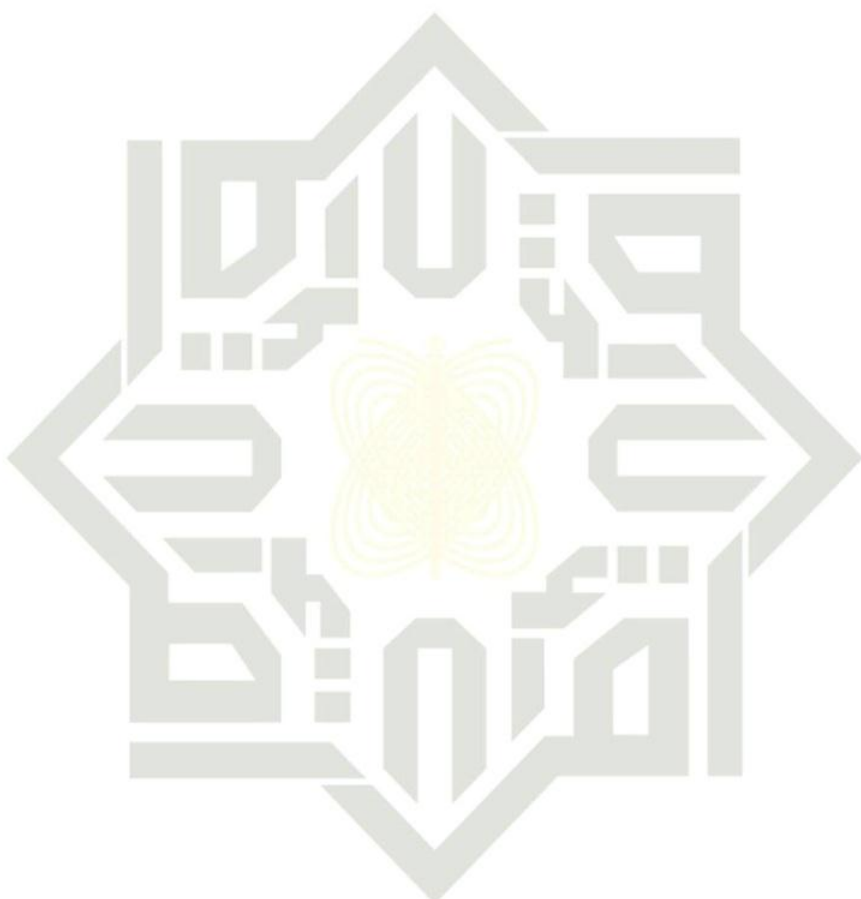
TOTAL_Y	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
Y.1	,599**	,000	30
Y.2	,599**	,000	30
Y.3	,659**	,000	30
Y.4	,504**	,005	30
Y.5	,490**	,006	30
Y.6	,488**	,006	30
Y.7	,490**	,006	30
Y.8	,266	,155	30
Y.9	-,101	,596	30
Y.10	-,101	,596	30
Y.11	,154	,418	30
Y.12	-,556**	,001	30
Y.13	,660**	,000	30
Y.14	,542**	,002	30
Y.15	,189	,318	30
Y.16	,408*	,025	30
Y.17	-,187	,323	30
Y.18	,649**	,000	30
Y.19	,545**	,002	30
Y.20	,720**	,000	30
Y.21	-,163	,388	30
Y.22	,802**	,000	30
Y.23	,589**	,001	30
Y.24	,737**	,000	30
Y.25	,004	,984	30
Y.26	,481**	,007	30
Y.27	,709**	,000	30
Y.28	,528**	,003	30
Y.29	,713**	,000	30
Y.30	,290	,120	30
Y.31	,346	,061	30
Y.32	,706**	,000	30
Y.33	,392*	,032	30

Y.34	,445*	,014	30
Y.35	,591**	,001	30
Y.36	,492**	,006	30
Y.37	,500**	,005	30
TOTAL_Y	1		30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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.



Lampiran 7.

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.

UJI RELIABILITAS

VARIABEL X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	47

VARIABEL X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,710	37

VARIABEL Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,769	37

Lampiran 8.

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,67114624
Most Extreme Differences	Absolute	,177
	Positive	,086
	Negative	-,177
Test Statistic		,177
Asymp. Sig. (2-tailed)		,165 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between Groups	(Combined)	3869,694	19	203,668	9,438	,000
Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah	Between Groups	Linearity	1312,490	1	1312,490	60,822	,000
		Deviation from Linearity	2557,205	18	142,067	,583	,127
	Within Groups		604,222	28	21,579		
	Total		4473,917	47			

Hak Cipta Dilindungi
 1. Dilarang men-
 cantumkan dan men-
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANOVA Table

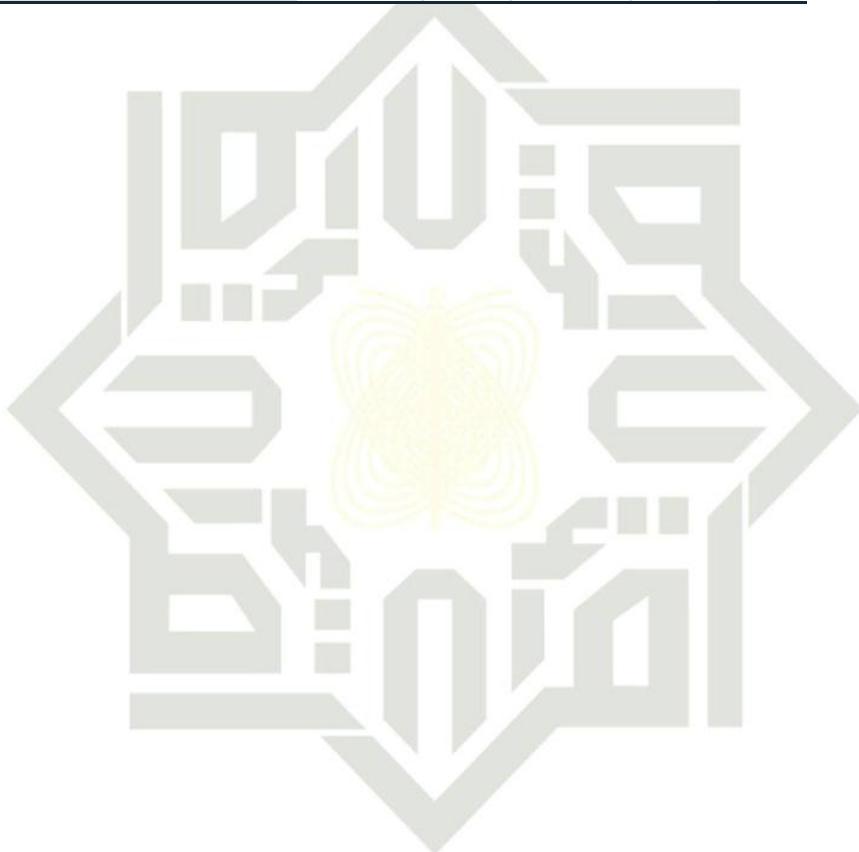
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja Guru	Between Groups	(Combined)	3137,894	19	165,152	3,461	,001
		Linearity	8,727	1	8,727	,183	,672
		Deviation from Linearity	3129,167	18	173,843	,643	,110
	Within Groups		1336,022	28	47,715		
	Total		4473,917	47			

- 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.

dang

N Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Lampiran 9.

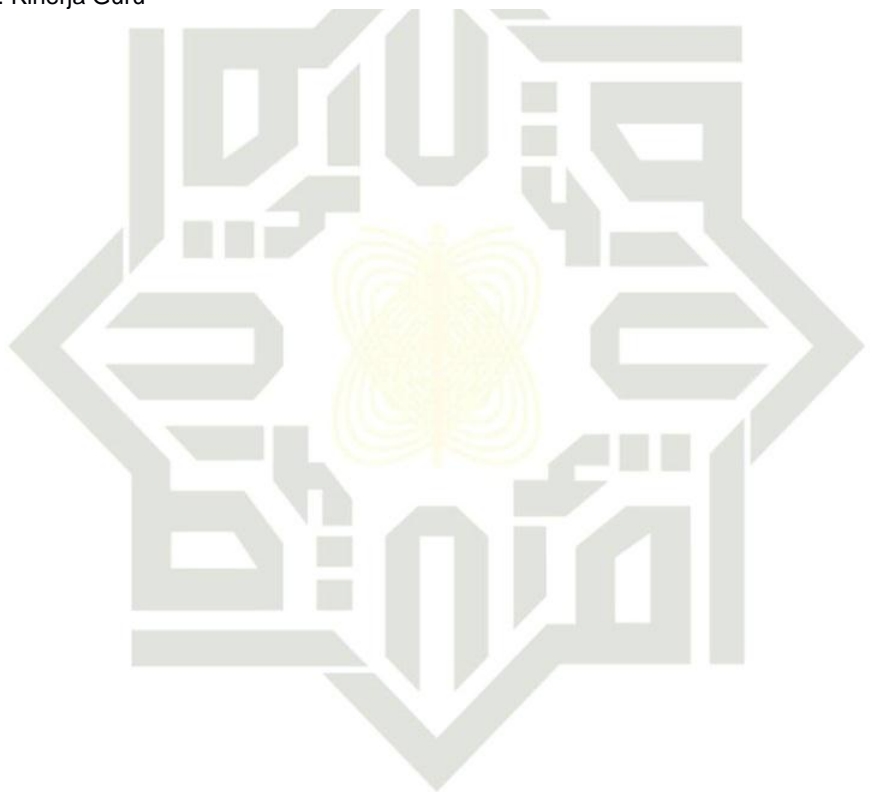
UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	67,217	11,049		6,084	,000
	Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	,516	,101	,718	5,098	,000
	Motivasi Kerja Guru	,453	,179	,356	2,532	,015

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

1.
 - 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.



Lampiran 10.

UJI PARSIAL

UJI HIPOTESIS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	67,217	11,049		6,084	,000
	Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	,516	,101	,718	5,098	,000
	Motivasi Kerja Guru	,453	,179	,356	2,532	,015

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

UJI SIMULTAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1630,144	2	815,072	13,015	,000 ^b
	Residual	2755,601	44	62,627		
	Total	4385,745	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 ^a	,372	,343	7,914

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Hak Cipta D
© HAK C
1. Dilang
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 mengummikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 11.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

DOKUMENTASI MADRASAH

MTs Darul Hikmah Pekanbaru



Gambar 1. Masjid Darul Hikmah Pekanbaru
Gambar madrasah darel



Gambar 3. Pengisian Angket Uji Validitas



Gambar 4. Pengambilan Angket Uji Validitas

- 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.

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.



Gambar 5. Pengambilan Angket

MTs Fadhilah Pekanbaru





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

MTs Baitul Amal



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

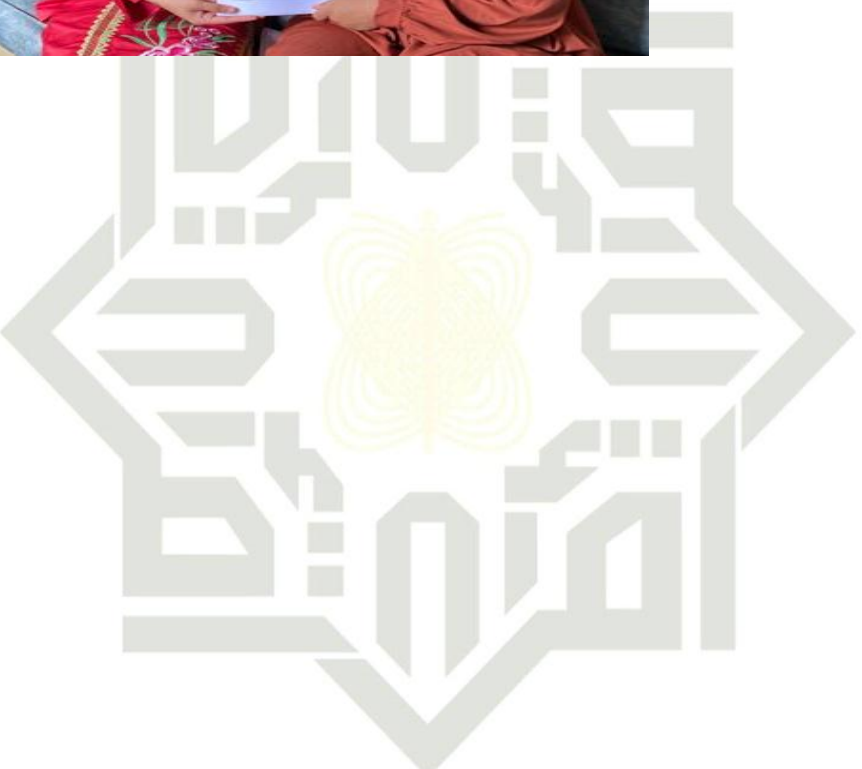
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa merencanakan 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU



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, 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. 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 Rekomendasi Pelaksanaan Kegiatan Riset



PEMERINTAH PROVINSI RIAU DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU
Email : dpmtsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/53733
TENTANG



PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN TESIS

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Direktur Program Pascasarjana UIN Suska Riau, Nomor : B-622/Un.04/Ps/HM.01/02/2023 Tanggal 9 Februari 2023**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

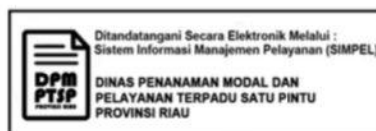
- | | | |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama | : | ARRUM INTAN SARI |
| 2. NIM / KTP | : | 22190624485 |
| 3. Program Studi | : | MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM S2 |
| 4. Konsentrasi | : | MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM |
| 5. Jenjang | : | S2 |
| 6. Judul Penelitian | : | PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MTS SE-KECAMATAN TAMPAN KOTA PEKANBARU |
| 7. Lokasi Penelitian | : | 1. MTS DARUL HIKMAH PEKANBARU
2. MTS FADHILAH PEKANBARU
3. MTS BAITUL AMAL PEKANBARU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 13 Februari 2023



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Walikota Pekanbaru
Up. Kaban Kesbangpol dan Linmas di Pekanbaru
3. Direktur Program Pascasarjana UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan



Lampiran 13.

© Hak

Hak Cipta:

1. Dilarang
 - 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.

UIN Suska Riau

Surat Selesai Melaksanakan Riset



**YAYASAN DAREL FADHILAH
MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) FADHILAH**
دار الفضيحة ريبا و



Nomor Statistik Madrasah : 12.12.14.71.00.26
NPSN : 69.72.71.94
Akreditasi : B

Jl. Muhajirin Kel. Sidomulyo Barat Kec. Tampan Kota Pekanbaru-Riau 28294 email : mtssfadhilahpku@gmail.com

Nomor : 254/III/MTs.Fadhilah/III/2023
Lamp : -
Hal : Selesai Melaksanakan Riset

Kepada
Yth. Direktur Program Pascasarjana
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUSKA RIAU
di
tempat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Berdasarkan surat yang kami terima, Saya yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : **ARRUM INTAN SARI**
NIM : 22190624485
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah selesai melaksanakan *Riset dan Pengumpulan Data* di MTs Fadhilah Pekanbaru dengan Judul **"Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru"**. Terhitung dari tanggal 08 Maret 2023 sampai 09 Maret 2023.

Demikian surat balasan ini saya buat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 13 Maret 2023
Kepala Madrasah,

MUBHAMMAD FADHILAH, M.Pd
NIP. 2020 08 01 0060



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.

PONDOK PESANTREN DAR EL HIKMAH
MTs DARUL HIKMAH PEKANBARU

STATUS TERAKREDITASI A

NSM : 12.12.14.71.00.19 | NPSN : 10499313

Jl. Manyar Sakti KM. 12, Tampan Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 7075047

المدرسة الإسلامية الشاذلية
 دار الحكمة



SURAT KETERANGAN
 Nomor : 544/MTs-DH/H-8/III/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Madrasah Tsanawiyah Darul Hikmah Pekanbaru, menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : **ARRUM INTAN SARI**
 NIM : **22190624485**
 Jurusan : **PASCA SARJANA UIN Suska Riau**
 Fakultas : **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**
 Judul Penelitian : **PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MTS SE-KECAMATAN TAMPAN KOTA PEKANBARU**

Benar telah melakukan penelitian pada Madrasah Tsanawiyah Darul Hikmah Pekanbaru pada tanggal 27 Februari s.d 13 Maret 2023.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 11 Maret 2023
 Kepala Madrasah
 MADRASAHSANAWIYAH
 DARUL HIKMAH
 TERAKREDITASI A
 PEKANBARU
MHANAURROHMAN, Lc. SS

Tembusan ini disampaikan kepada Yth.

- Bapak Pimpinan PP Dar El Hikmah Pekanbaru Cq.Sekretaris di Pekanbaru
- Bapak Kabid. II Pendidikan dan Pengajaran PPDH di Pekanbaru
- Yang Bersangkutan di Tempat



- 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.



Yayasan Baitul Amal Raudha
MTs BAITUL AMAL PEKANBARU
NISM : 121214710043

Alamat : Jalan. Muslimin, Kel Sialangmunggu, Kec : Tampan, Kota Pekanbaru
 Kode Pos 28299, Email : mts.baitul.amal@gmail.com



Nomor : 053/MTs.BA/III/2023
 Lampiran : -
 Perihal : Selesai Melaksanakan Riset

Kepada
 Yth. Rektor Pascasarjana
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 Di

Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Berdasarkan surat yang kami terima, saya yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama : ARRUM INTAN SARI
 NIM : 22190624485
 Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM S2
 Konsentrasi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Telah selesai melaksanakan riset dan pengumpulan data di MTs Baitul Amal Pekanbaru dengan Judul "**PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MTs-KECAMATAN TAMPAN KOTA PEKANBARU**". Terhitung dari Tanggal 09 Maret 2023 sampai Tanggal 10 Maret 2023

Demikian surat balasan ini saya buat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 13 Maret 2023

Kepala Madrasah





Lampiran 14.

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



**الشهادة
اختبار كفاءات اللغة العربية لغير الناطقين بها**

يشهد العلق بأن:

سيد/ة : Arrum Intan Sari
رقم الهوية : 1210085902990002
تاريخ الاختبار : 19-03-2023
الصلاحية : 19-03-2025

قد حصلت على النتيجة في اختبار الكفاءات في اللغة العربية لغير الناطقين بها

الاستماع : 45
القواعد : 46
القراءة : 45
المجموع : 453



Izin No: 420/BID.PAUD.PNF.2V/III/2017/6308

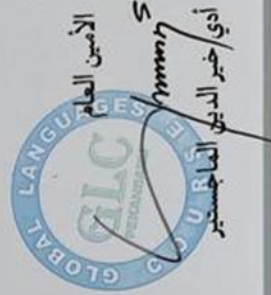
Under the auspices of:
Global Languages Course
At: Pekanbaru
Date: 20-03-2023

الترقيم التعريفي

No. 796/GLC/AFT/III/2023



Powered by



Sertifikat TOEFL & TOAFL

- 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.



Certificate Number: 093/GLC/EPT/III/2023

ENGLISH PROFICIENCY TEST[®] CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

Name : Arrum Intan Sari
ID Number : 12100859029900002
Test Date : 18-03-2023
Expired Date : 18-03-2025

achieved the following scores:

Listening Comprehension : 45
Structure and Written Expression : 47
Reading Comprehension : 45
Total : 457



Linati Martha Kalisah, M. Pd
Global Languages Course Director



Powered by 



Izin No: 420/BID.PA/UD.PNF.2/VIII/2017/6309
Under the auspices of:
Global Languages Course
AE: Pekanbaru
Date: 20-03-2023

Sertifikat Turnitin


UIN SUSKA RIAU

Sertifikat

Nomor: B-1200/Uh.04/Ps/PP.00.9/04/2023

Komite Penjaminan Mutu Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Menearangkan Bahwa :

Nama	: Arrum Intan Sari
NIM	: 22190624485
Judul	: Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru

Telah dilakukan uji Turnitin dan dinyatakan **lulus** cek plagiasi Tesis Sebesar (21%) di bawah standar maksimal batas toleransi kemiripan dengan karya tulis ilmiah lainnya. Berdasarkan peraturan Pemerintah melalui Dikti Nomor UU 19 Tahun 2002: Permendiknas 17 tahun 2010 bahwa tingkat persentase kesamaan tulisan yang diunggah di dunia maya hanya boleh 20-25% kesamaan dengan karya lainnya.

Pekanbaru, 28 Maret 2023
Pemeriksa Turnitin Pascasarjana


Mengetahui
Direktur Pascasarjana
Prof. Dr. Ilyas Husni, MA
NIP. 196112301989031002


Dr. Peristi Nopel, M.Pd.I
NUPN. 9920113670


KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

Lampiran 15.

- Hak Cipta
1. Dilarang 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.



UIN SUSKA RIAU

Kartu Bimbingan Tesis

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI*					KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI*				
No.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor*	Paraf Pembimbing / Promotor*	Keterangan	No.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor*	Paraf Pembimbing / Promotor*	Keterangan
1.	02/12/2022	Bab 2 -> Teori Bab 3 -> Data Populasi			1.	02/02/2023	Revisi-kisi instrumen		
2.	08/02/2023	Revisi-kisi instrumen Teknik Sampling			2.	21/02/2023	Angket penelitian		
3.	20/02/2023	Mengsesuaikan kisi-kisi instrumen dengan pernyataan instrumen			3.	20/03/2023	Revisi Bab IV dan Bab III		
4.	27/02/2023	ACC kisi-kisi instrumen dan Instrumen penelitian			4.	21/03/2023	Revisi hipotesis penelitian		
5.	06/03/2023	Validitas dan Reliabilitas Angket			5.	22/03/2023	Revisi Pembahasan penelitian		
6.	21/03/2023	ACC Tesis			6.	27/03/2023	ACC Tesis		

Catatan :
*Coret yang tidak perlu
Pekanbaru, 21 Maret 2023
Pembimbing I / Promotor*

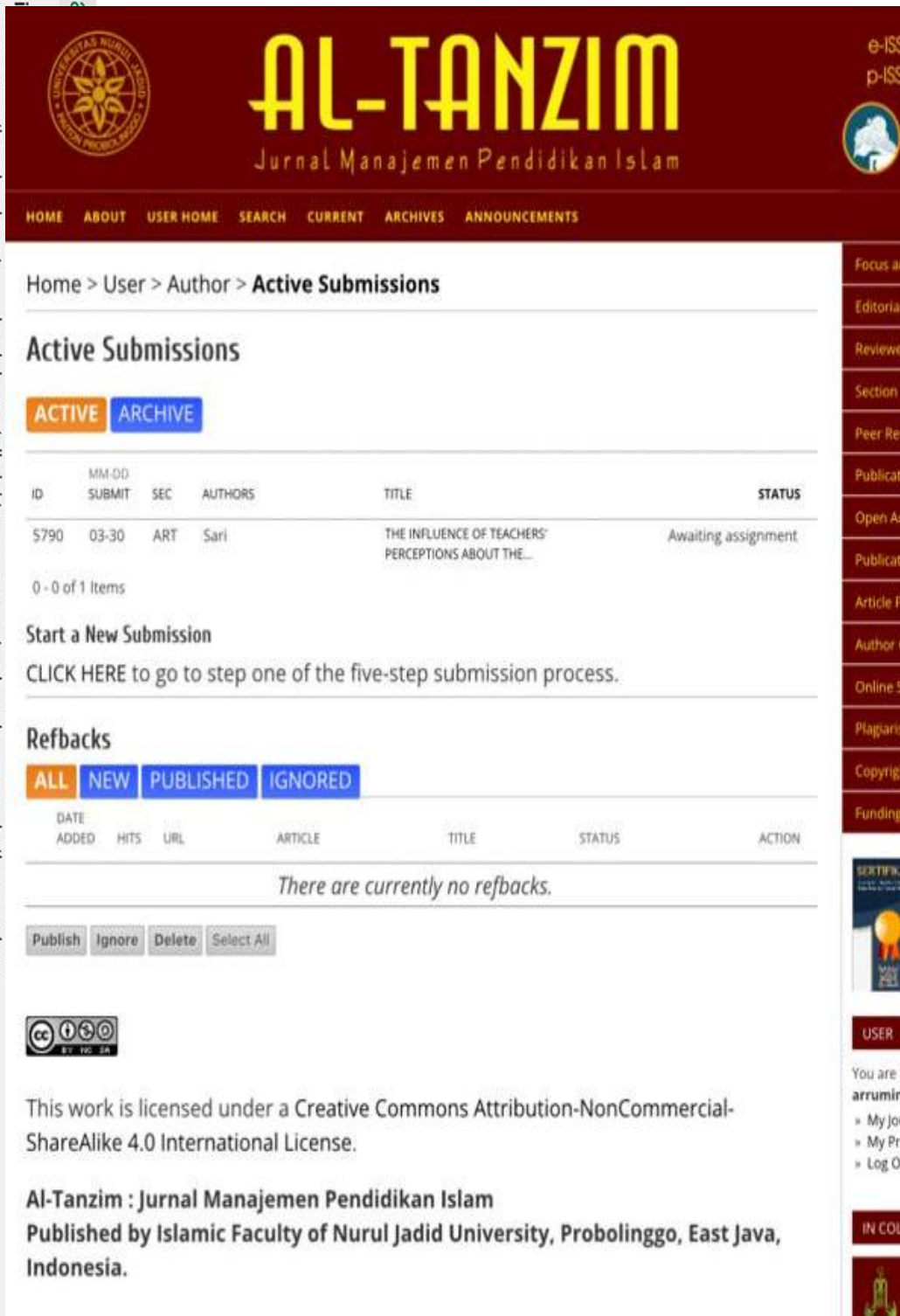
Catatan :
*Coret yang tidak perlu
Pekanbaru, 27 Maret 2023
Pembimbing II / Promotor*

- Hak Cipta
1. Dilarang
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.



Lampiran. 17

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.



The screenshot shows the AL-TANZIM journal website. The header includes the journal title and ISSN information. The navigation menu includes Home, About, User Home, Search, Current, Archives, and Announcements. The main content area is titled 'Active Submissions' and features a table with one submission entry. Below the table, there are sections for 'Start a New Submission' and 'Refbacs'. The footer contains a Creative Commons license notice and contact information for the journal.

AL-TANZIM
Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

HOME ABOUT USER HOME SEARCH CURRENT ARCHIVES ANNOUNCEMENTS

Home > User > Author > **Active Submissions**

Active Submissions

ACTIVE ARCHIVE

ID	MM-DD SUBMIT	SEC	AUTHORS	TITLE	STATUS
5790	03-30	ART	Sari	THE INFLUENCE OF TEACHERS' PERCEPTIONS ABOUT THE...	Awaiting assignment

0 - 0 of 1 Items

Start a New Submission


CLICK HERE to go to step one of the five-step submission process.

Refbacs

ALL NEW PUBLISHED IGNORED

DATE ADDED	HITS	URL	ARTICLE	TITLE	STATUS	ACTION
<i>There are currently no refbacs.</i>						

Publish Ignore Delete Select All



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam
Published by Islamic Faculty of Nurul Jadid University, Probolinggo, East Java, Indonesia.

USER
You are **arrumir**
» My Jo
» My Pr
» Log O

IN COL

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Penulis bernama Arrum Intan Sari, lahir pada tanggal 17 Februari 1999 di Pulo Padang, Kabupaten Labuhanbatu, Provinsi Sumatera Utara. Orang tua penulis merantau dari Pulo Padang ke Sontang (Rokan Hulu) sehingga sekarang bertempat tinggal di Sontang. Penulis merupakan putri pertama dari pasangan Bapak Kasno dan Ibu Suparmi, penulis mempunyai satu saudara kandung yaitu Bella Nurjanna.

Penulis besar dari keluarga yang sederhana dan pantang menyerah. Pendidikan formal yang pernah penulis tempuh yaitu SDN 115529 Sukaramai pada tahun 2005 sampai 2011. Selanjutnya, penulis melanjutkan Pendidikan di SMP Negeri 3 Rantau Utara pada tahun 2011-2014 selanjutnya melanjutkan Pendidikan di SMA Negeri 1 Rantau Utara pada tahun 2014-2017.

Kemudian melanjutkan Pendidikan di Perguruan Tinggi di UIN Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2017 lulus melalui jalur SPAN-PTKIN dan lulus pada prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dan selesai pada januari tahun 2021. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan S2 (Magister Pendidikan) di UIN Sultan Syarif Kasim Riau pada September 2022.

- Hak Cipta © H
1. Dilarang mengutip, menyalin, atau menjiplak sebagian atau seluruhnya isi tulisan ini tanpa mengizinkan penulis.
 2. Dilarang mengutip, menyalin, atau menjiplak sebagian atau seluruhnya isi tulisan ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.