



UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI
(SMPN) 1 RENGAT BARAT**

TESIS

*Diajukan untuk melengkapi salah satu syarat guna untuk memperoleh
gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada Program
Studi Manajemen Pendidikan Islam*



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

MUHAMMAD RAFI
NIM : 22190613294

**JURUSAN MANAJMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2023**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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.



UIN SUSKA RIAU

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 & Fax (0761) 858832. Website: <https://pasca.uin-suska.ac.id>. Email : pasca@uin-suska.ac.id.

Lembaran Pengesahan

Nama : Muhammad Rafi
Nomor Induk Mahasiswa : 22190613294
Gelar Akademik : M.Pd. (Magister Pendidikan)
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Rengat Barat

Tim Penguji

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

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

Dr. Tuti Andriyani, M.Pd.
Penguji III

Dr. Syafaruddin, M.Pd.
Penguji IV

Tanggal Ujian/Pengesahan : 27 Juni 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.



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.

PENGESAHAN PENGUJI

Kami yang bertanda tangan dibawah ini selaku penguji tesis mengesahkan dan menyetujui bahwa tesis yang berjudul “ **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Rengat Barat**” yang ditulis oleh :

Nama : Muhammad Rafi
 Nim : 22190613294
 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 03 Juli 2023.

Penguji I,
Dr. Tuti Andriyani, M.Pd
 NIP. 197503142007102001

Tanggal 03 Juli 2023

Penguji II,
Dr Syafaruddin, M. Pd
 Nip. 196412311990031045

Tanggal 03 Juli 2023

Mengetahui,
 Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Agustiana W. 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 mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN PEMBIMBING


Kami yang bertanda tangan dibawah ini selaku Pembimbing Tesis, mengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Rengat Barat"**, yang ditulis oleh saudara:

Nama : MUHAMMAD RAFI
NIM : 22190613294
Program Studi : Manajmen Pendidikan Islam

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

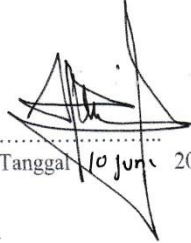
Pembimbing I,

Prof. Dr. Muhammad Syaifuddin, M.Ag
NIP. 197407041998031001

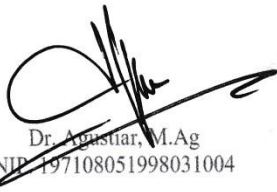

Tanggal 10 Juni 2023

Pembimbing II,

Dr. Drs. Muhammad Fitriyadi, M.Ag
NIP. 196710081994021001


Tanggal 10 Juni 2023

Mengetahui :
Ketua Program Studi Manajmen Pendidikan Islam


Dr. Agusuar, 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.

Prof. Dr. Muhammad Syaifuddin, M.Ag
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Hal : Tesis Saudara
Muhammad Rafi

Kepada Yth :
Direktur Program Pascasarjana
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
di-
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb

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

Nama : Muhammad Rafi
NIM : 22190613294
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

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

Pekanbaru, 10 Juni 2023
Pembimbing I

Prof. Dr. Muhammad Syaifuddin, M.Ag

NIP. 197407041998031001



- a. Pengutipan hanya untuk 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.

Dr. Drs. Muhammad Fitriyadi, M.Ag
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Hal : Tesis Saudara
Muhammad Rafi

Kepada Yth :
Direktur Program Pascasarjana
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
di-
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb

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

Nama	: Muhammad Rafi
NIM	: 22190613294
Program Studi	: Manajmen Pendidikan Islam
Konsentrasi	: Manajmen Pendidikan Islam

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

Pekanbaru, 10 Juni 2023
Pembimbing II

Dr. Drs. Muhammad Fitriyadi, M.Ag

NIP. 196710081994021001



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUHAMMAD RAFI
NIM : 22190613294
Tempat/Tanggal lahir : Air Molek, 15 Desember 1995
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Rengat Barat”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu yang terdapat di tesis ini, yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

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

Kota Lama , 08 Juni 2023



MUHAMMAD RAFI
22190613294

KATA PENGANTAR



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.

Teriring rasa syukur yang dalam dihaturkan kepada Allah ta'ala yang telah memberikan secercah kekuatan dan kesempatan pada diri yang lemah ini, juga ia memberikan harapan untuk menjalani kehidupan ini dengan penuh kebahagiaan. Atas kehendak-Nya pula, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas karya ilmiah tesis ini.

Tidak lupa disampaikan shalawat dan beriring salam kepada suri tauladan kita yakni Nabi Muhammad SAW. Serta keluarganya dan para sahabat termasuk pengikutnya yang loyal terhadap ajaran beliau.

Tujuan penulisan Tesis ini adalah memenuhi kewajiban sebagai mahasiswa pascasarjana UIN SUSKA Riau dengan Program Studi Manajmen Pendidikan Islam. Dalam penulisan ini, penulis berupaya meneliti dan menjelaskan sebuah permasalahan yang mana pokok masalah dalam penyusunan tesis ini berjudul: ***Pengaruh Kepemimpinan Keepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Rengat Barat***

Penulisan tesis ini juga merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi meraih gelar Sarjana Strata 2 (S2) (M.Pd) di Program Pascasarja Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim riau. Dalam penyelesaiannya, penulis tentu mendapat hambatan, tantangan, serta golongan. Namun sekali lagi berkat pertolongan Allah *ta'ala*, dan dukungan serta motivasi orang tua serta dari berbagai pihak, akhirnya segala hambatan itu bisa terlewati hingga penulisan tesis inipun bisa diselesaikan.



Terselesainya penulisan karya ilmiah ini bukan berarti pula ini adalah akhir dari kreatifitas saya selaku penuntut ilmu. Apa yang penulis harapkan adalah dapat menulis lebih banyak lagi. Penulis juga menghapi kritik dan saran guna memperbaiki kualitas penulis dalam menulis karya ilmiah.

Pada penyelesaian penulisan karya tesis ini penulis banyak mendapatkan dukungan moril dari keluarga besar penulis serta dorongan dari berbagai pihak.

Oleh sebab itu, penulis menyatakan rasa hormat serta ucapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Khairunnas, M.A, sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah mendukung sarana dan prasarana selama penulis melakukan penelitian ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ilyas Husti, M.A, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberi izin untuk penelitian dan penulisan tesis ini.
3. Bapak Dr. Agustiar selaku Ketua Program Studi Manajmen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Seluruh dosen, Staf pengajar dan pegawai tata usaha Pasca Sarjana UIN SUSKA Riau yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis menyelesaikan Tesis ini.
5. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Syaifuddin, S.Ag., M.Ag dan bapak Dr. Drs. Muhammad Fitriyadi M.A. selaku dosen Pembimbing Tesis yang telah banyak membimbing, memberi masukan masukan serta motivasi

- 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 cukup membangun bagi penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.

Kepala dan Staf Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan dan pelayanan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Teristimewah dan Paling Utama setelah cintanya kepada Allah SWT, dan Rasulullah Muhammad SAW penulis sampaikan, terima kasih banyak kepada Bapak tercinta H. Abdul Rahman, S.Pd, M.Si dan ibu tersayang Hj. Selfiani yang mana telah melahirkan dan membesarkan penulis dengan penuh rasa kasih sayang yang tak terhingga, dan tidak dapat Ananda balas dengan apapun. serta saudara yang telah memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.

8. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan buat abang Firdaus rahman dan Istri Adinda Nofriani yang telah memberikan semangat dan motivasi tersendiri dalam menyelesaikan tesis ini.
9. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan, kepada seluruh Pengurus, Dosen, Staf, Dema Stai Nurulfalah dan mahasiswa Stai Nurul Falah Airmolek yang telah memberikan dukungan moril dan support sehingga penulis tetap semangat dalam penulisan tesis ini sampai selesai.
10. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada kekasih Sri Damayanti yang telah mensupport dan mendukung dalam penulisan tesis ini sampai selesai

11. Rekan-rekan seperjuangan di Pasca Sarjana UIN SUSKA Riau yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis 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.

Dalam penyusunan tesis ini penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari pembaca demi kesempurnaan di masa yang akan datang. Akhirnya penulis berharap tesis ini bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya dan penulis khususnya. Amin

Kota Lama , 08 Juni 2023

MUHAMMAD RAFI
22190613294

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

	KATA PENGANTAR	i
	DAFTAR ISI	v
	DAFTAR TABEL	vii
	DAFTAR GAMBAR	viii
	ABSTRAK	ix
	BAB I PENDAHULUAN	
	A. Latar Belakang Masalah.....	1
	B. Identifikasi Masalah	11
	C. Batasan Masalah	12
	D. Rumusan Masalah	13
	E. Tujuan Penelitian	13
	E. Manfaat Penelitian	14
	F. Sistematika Penulisan	14
	BAB II LANDASAN TEORETIS	
	A. Kepemimpinan Kepala Sekolah	16
	B. Motivasi Kerja	27
	C. Kinerja Guru	33
	D. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja ..	52
	E. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	53
	F. Penelitian Yang Relevan	53
	G. Kerangka Berfikir	55
	H. Konsep Oprasional	66
	I. Hipotesis penelitian	61
	BAB III METODE PENELITIAN	
	A. Jenis Penelitian	63
	B. Tempat dan Waktu Penelitian	64
	C. Populasi dan Sampel	64

D. Teknik Pengumpulan Data	64
E. Jenis dan Sumber Data	65
F. Teknik Analisis Data	66
G. Uji Model Regresi Linier Ganda	68
H. Hipotesis	68

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian	74
B. Hasil Penelitian	99
C. Pembahasan Penelitian	116

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	120
B. Saran	120

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



- 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 TABEL

	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	32
Tabel IV.1	Profil Sekolah	74
Tabel IV.2	Stuktur Organisasi SMPN 1 Rengat Barat	76
Tabel IV.3	Daftar Tenaga pendidik SMPN 1 Rengat Barat	77
Tabel IV.4	Daftar Tenaga Administrasi SMPN 1 Rengat Barat	79
Tabel IV.5	Data Siswa	79
Tabel IV.6	Rombongan Belajar	81
Tabel IV.7	Sarana	81
Tabel IV.8	Frekuensi Tanggapan Responden mengenai	100
Tabel IV.9	Frekuensi Tanggapan Responden mengenai Motivasi Kerja (X2)	101
Tabel IV.10	Frekuensi Tanggapan Responden mengenai Kinerja Guru (Y)	101
Tabel IV.11	Nilai Validitas X1 (Kepemimpinan Kepala Sekolah)	102
Tabel IV.12	Nilai Validitas X2 (Motivasi Kerja)	103
Tabel IV.13	Nilai Validitas Y (Kinerja Guru)	103
Tabel IV.14	Nilai Reabilitas Variabel X.1 (Kepemimpinan Kepala Sekolah)	104
Tabel IV.15	Nilai Reabilitas Variabel X.2 (Motivasi Kerja)	105
Tabel IV.16	Nilai Reabilitas Variabel Y (Kinerja Guru)	105
Tabel IV.17	Hasil Uji Normalitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Kinerja Guru	106
Tabel IV.18	Hasil Uji Normalitas Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru	107
Tabel IV.19	Coefficients	108
Tabel IV.20	Hasil Uji Multikolonerieritas	110
Tabel IV.21	Hasil Uji Autokorelasi	111



UIN SUSKA RIAU

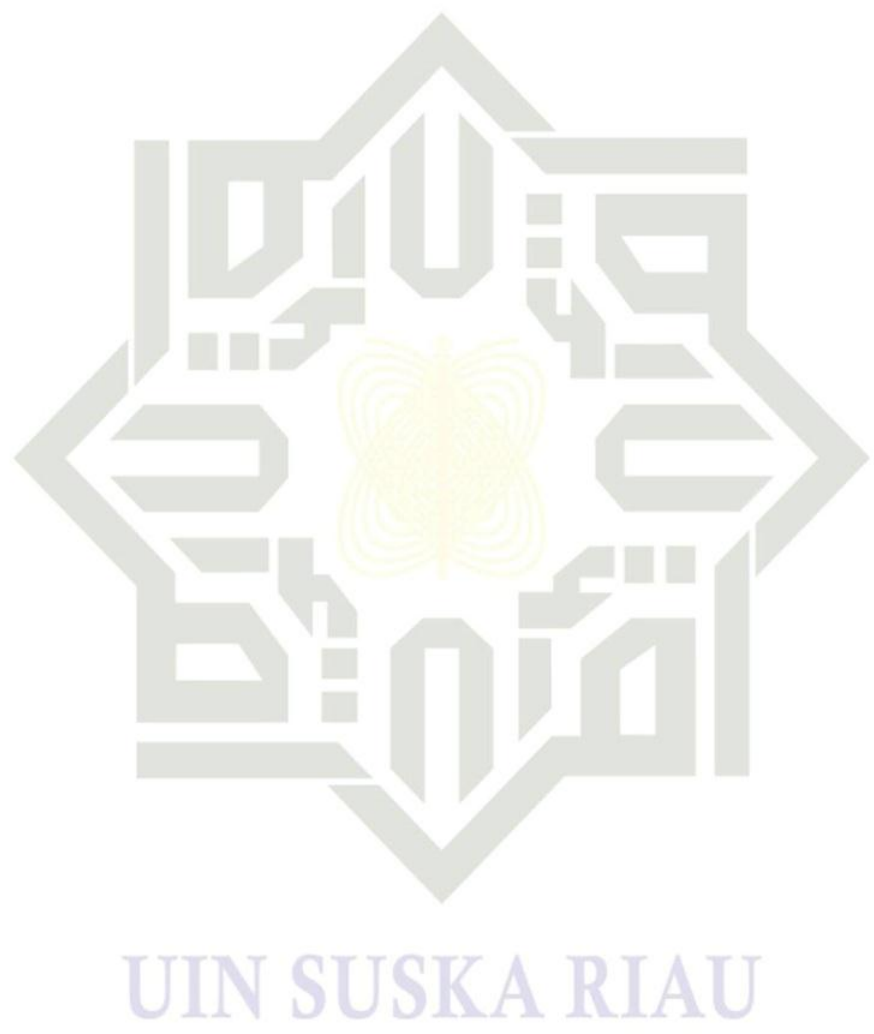
Tabel IV.22	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda X1 Terhadap Y	113
Tabel IV.23	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda X1 Terhadap Y	114
Tabel IV.24	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda X1,X2 Terhadap Y	115

© Hak cipta milik 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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



ABSTRAK

Muhammad Rafi. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Rengat Barat”

© **ipta m i k U i n S u s k a R i a u**
Hal Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Melarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengacaukan isi dan menyalahgunakan nama penulis.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Masalah dalam penelitian ini: (1) apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah menengah pertama negeri (SMPN) 1 Rengat Barat? (2) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah pertama negeri (SMPN) 1 Rengat Barat? (3) Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah pertama negeri (SMPN) 1 Rengat Barat?. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: (1) untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (2) untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru (3) untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. penelitian yang dilakukan menggunakan metode analisis regresi linier ganda dan metode kuantitatif. Populasi di dalam penelitian ini sebanyak 32 orang guru, peneliti mengambil teknik pengumpulan data dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 32 orang guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti terdiri dari angket, Dokumentasi, Wawancara, teknik analisis linier ganda, untuk mencari pengaruh antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja guru (Y). hasil penelitian sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah menengah pertama negeri (SMPN) 1 Rengat Barat dengan presentase 31,0 %, (2) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah pertama negeri (SMPN) 1 Rengat Barat dengan presentase 33,1 %, (3) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah pertama negeri (SMPN) 1 Rengat Barat dengan presentase 68,0%.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala sekolah, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

Muhammad Rafi, (2023): The Effect of School Principal Leadership and Work Motivation toward Teacher Performance at State Junior High School 1 Rengat Barat

The problems of this research were: 1) Was there an effect of school principal's leadership toward teachers' performance?, 2) was there an effect of work motivation toward teachers' performance?, and 3) was there an effect of the school principal's leadership and work motivation toward the teachers' performance at State Junior High School 1 Rengat Barat?. This research aimed at knowing 1) whether there was or not an effect of the school principal's leadership toward teachers' performance, 2) whether there was or not an effect of work motivation toward teachers' performance, and 3) to find out whether there was or not an effect of the school principal's leadership and work motivation toward teachers' performance. This research used multiple linear regression analysis and quantitative methods. The population of this research was 32 teachers. The research used saturated sample technique (32 teachers). Questionnaire, documentation, interview techniques were used for collecting the data. Multiple linear analysis technique was used for finding out the effect of the school principal's leadership (X1), work motivation (X2) and teacher performance (Y) variables. The findings of this research showed that: 1) there was an effect of the school principal's leadership toward the teachers' performance (31.0%), 2) there was an effect of work motivation toward teachers' performance (33.1%), and 3) there was an effect of the school principal's leadership and work motivation toward teachers' performance (68.0%) at State Junior High School 1 Rengat Barat.

Keywords: School Principal's Leadership, Work Motivation, Teacher Performance

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- Hal Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin, mendistribusikan, atau menggunakan isi dan gambar dari dokumen ini tanpa persetujuan dari UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ملخص

محمد رافي، (٢٠٢٣): تأثير قيادة ناظر المدرسة ودافع التعلم في نوعية عمل المدرس في المدرسة المتوسطة الحكومية الأولى بيرنجات الغربية

وأما مشكلات البحث فهي ما يأتي : (١) هل وجد تأثير قيادة ناظر المدرسة المتوسطة الحكومية الأولى بيرنجات الغربية؟، (٢) هل وجد تأثير دافع التعلم في نوعية عمل المدرس في المدرسة المتوسطة الحكومية الأولى بيرنجات الغربية؟ (٣) هل وجد تأثير قيادة ناظر المدرسة ودافع التعلم في نوعية عمل المدرس في المدرسة المتوسطة الحكومية الأولى بيرنجات الغربية؟. ومن أهداف البحث معرفة ما يأتي (١) معرفة وجود تأثير قيادة ناظر المدرسة في نوعية عمل المدرس في المدرسة المتوسطة الحكومية الأولى بيرنجات الغربية، (٢) هل وجد تأثير دافع التعلم في نوعية عمل المدرس في المدرسة المتوسطة الحكومية الأولى بيرنجات الغربية، (٣) هل وجد تأثير قيادة ناظر المدرسة ودافع التعلم في نوعية عمل المدرس في المدرسة المتوسطة الحكومية الأولى بيرنجات الغربية. وأسلوب تحليل البيانات باستخدام أسلوب الانحساب الخطي المتعدد تحليل كميًا. وعدد مجتمع البحث إثنان وثلاثون مدرسًا. وأسلوب تعيين العينة عينة ممتدة حيث أن عددها إثنان وثلاثون مدرسًا. ومن أساليب جمع البيانات استبانة وثيقة ومقابلة. وأسلوب الانحساب الخطي المتعدد يهدف إلى البحث عن تأثير متغير قيادة ناظر المدرسة (X1)، ودافع التعلم (X2) ونوعية عمل المدرس (Y). ومن نتائج البحث ما يأتي (١) وجد تأثير قيادة ناظر المدرسة في نوعية عمل المدرس في المدرسة المتوسطة الحكومية الأولى، ومدى التأثير تسعة وعشرون بشولة إثنين في المائة، (٢) وجد تأثير دافع التعلم في نوعية عمل المدرس في المدرسة المتوسطة الحكومية الأولى بيرنجات الغربية، ومدى التأثير ثلاثة وثلاثون بشولة واحدة في المائة، (٣) تأثير قيادة ناظر المدرسة ودافع التعلم في نوعية عمل المدرس في المدرسة المتوسطة الحكومية الأولى بيرنجات الغربية، ومدى التأثير ستة وعشرون بشولة أربعة في المائة.

الكلمات الرئيسية: قيادة ناظر المدرسة، دافع التعلم، نوعية عمل المدرس

1. Hakipta 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 I PENDAHULUAN

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.

A. Latar belakang masalah

Kinerja guru di sekolah sangat penting perannya dalam tercapainya tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi pantauan dari berbagai pihak, kinerja pemerintah bisa di nikmati masyarakat dan kinerja guru bisa dinikmati oleh siswa maupun orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan agar tercapainya kinerja yang baik. Pemerintah sudah memberikan perhatian kepada dunia pendidikan dan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang 20 % sudah mulai dilaksanakan. Maka seharusnya kinerja guru menjadi prioritas dari semua pihak.

Guru wajib sungguh-sungguh berkompeten dibidangnya dan juga wajib mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi dari bermacam-macam faktor, baik internal ataupun eksternal. Indikator kinerja guru adalah ukuran yang menunjukkan tingkat prestasi dan efektifitas seorang guru dalam mengajar. Salah satu indikator salah satu sekolah dianggap telah berhasil adalah perolehan dari nilai ujian yang tinggi juga tingkat kelulusan yang maksimal. Sekolah yang memperoleh nilai ujian nasionalnya sangat tinggi dan tingkat kelulusannya 100 % dianggap telah berhasil dan akan mendapat kepercayaan dari masyarakat. Akan tetapi belum tentu keberhasilan siswa merupakan hasil kinerja guru. Kemudian dari pada itu, kompetensi guru juga

diatur dalam undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dimana dinyatakan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki dan dikuasai oleh guru dan dosen



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

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalip, salin, atau seluruhnya atau sebagian tanpa izin tertulis dari penerbit, dalam bentuk atau dengan cara apapun.
 - a. Penguipaan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Penguipaan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi yang dimaksud adalah meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian.¹ Guru merupakan ujung tombak pelaksanaan pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kinerja guru dan hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya.²

Guru yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, dapat diartikan bahwa guru memiliki kinerja yang baik pula. kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, guru sebagai pengemban tugas dan tanggung jawab keberhasilan tujuan pembelajaran diharuskan memiliki kinerja yang baik dan optimal agar tujuan dari pembelajaran dapat tercapai sepenuhnya.

Kinerja guru yang optimal berawal dari penguasaan guru dalam kompetensi-kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru pada umumnya, yang kemudian dibekali pengalaman mengajar dan belajar akan menjadikan seorang guru matang dalam penguasaan kompetensi-kompetensi tersebut. Sehingga pengoptimalisasian kinerja guru dalam pembelajaran dipastikan dapat menunjang dan memiliki pengaruh yang besar bagi keberhasilan pembelajaran. Pada dasarnya guru memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi dan meningkatkan

¹Syafrin Ngide, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs.N Batudaa Kabupaten Gorontalo*, TADBIR : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 4, Nomor 2 : Agustus 2016, h.128

²Indira Septianty R, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru disekolah Menengah Kejuruan Negri 2 Kota Bengkulu*, (2016), h.33-34



© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 Gate Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau
 Himpunan Bilindangi 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.

kinerja, namun banyak faktor yang menghambat mereka dalam mengembangkan berbagai potensinya secara optimal. Oleh karena itu sangat dirasakan perlunya pembinaan yang kontinu dan berkesinambungan dengan program yang terarah dan sistematis terhadap para guru dan personel sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan kesuksesan sekolah. Kepemimpinan yang baik dapat memotivasi guru dan siswa untuk mencapai tujuannya, sementara kepemimpinan yang buruk dapat menyebabkan stagnasi dan rendahnya hasil belajar siswa. Masalah yang sering terjadi dalam kepemimpinan kepala sekolah antara lain kurangnya komunikasi yang efektif, kurangnya pengambilan keputusan yang tepat, dan rendahnya motivasi guru dan siswa.

Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengkoordinasikan, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi.

Oleh sebab itu kepala sekolah yang berhasil, mampu mewujudkan tujuan sekolah serta tujuan dari para individu yang ada dalam lingkungan sekolah, harus memahami dan menguasai peranan organisasi dan hubungan kerja sama antara individu.

Banyak faktor yang menyebabkan seorang guru memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi. Faktor-faktor yang dapat menentukan terhadap kinerja individu dalam berbagai literatur misalnya: motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin pekerjaan, komitmen, kepemimpinan, partisipasi,



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

fungsi-fungsi manajemen, arah karier, kompetensi, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan masih banyak lagi dari hasil penelitian sebelumnya yang mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu.

Berhasilnya pencapaian kinerja tidak terlepas dari kinerja guru. Kinerja guru masih dapat dikategorikan belum maksimal dalam menjalankan perannya. Hal ini dilihat dari beberapa aspek diantaranya kehadiran para guru di sekolah, kelengkapan rencana dan perangkat pembelajaran yang dibuat oleh guru, dan lain-lain. Kinerja guru itu sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan Kepala sekolah, motivasi guru dalam proses pembelajaran, dan kedisiplinan guru terhadap kinerja guru.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Tanpa kemampuan-kemampuan utama seperti kepemimpinan yang baik, kinerja yang baik, komunikasi yang baik, kemampuan dalam memecahkan masalah-masalah yang mungkin timbul dalam proses kegiatan belajar mengajar, kepala sekolah akan sulit dalam mensosialisasikan ide, usulan, saran, atau pikiran-pikiran yang dimilikinya kepada guru dan karyawan. Oleh karena itu, kepala sekolah yang merupakan pemimpin harus bisa menjadi contoh serta mampu



UIN SUSKA RIAU

mengayomi bawahan dan mampu mengendalikan fungsi kepemimpinannya.

Kepemimpinan kepala sekolah selayaknya mampu memobilisasi atau memberdayakan semua potensi dan sumber daya yang dimiliki, terkait dengan berbagai program, proses, evaluasi, pengembangan, kurikulum, pembelajaran di sekolah, pengelolaan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pelayanan terhadap siswa, hubungan masyarakat, sampai pada penciptaan iklim sekolah yang kondusif. Semua ini akan terlaksana manakala kepala sekolah memiliki kemampuan untuk mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di sekolah, yaitu untuk bekerja dalam mewujudkan tujuan sekolah.⁴

Kepemimpinan Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1990 pasal 12 ayat 1 bahwa Kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Dengan demikian dalam mengelola sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar. Kepala sekolah merupakan motor penggerak penentu arah kebijakan menuju keberhasilan sekolah dan pendidikan secara luas.

Berdasarkan Renstra Kemen DikNas Tahun 2010-2014, tujuan strategis efektivitas kepala sekolah ditekankan pada: layanan prima pendidikan untuk

⁴ Fitri Asterina, dkk. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 7, Nomor 2 September 2019, h.209-210



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

membentuk insan Indonesia cerdas komprehensif yang dirumuskan dalam tujuan strategis diantaranya adalah tersedia dan terjangkau layanan pendidikan yang merata, relevan dan setara di semua provinsi, kabupaten dan kota serta menyediakan sistem tata kelola yang handal dalam menjamin terselenggaranya layanan prima pendidikan nasional.

Penilaian kinerja sekolah, upaya pemotretan keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dan sekaligus menggambarkan kondisi objektif profil sekolah secara utuh yang merupakan keterpaduan kinerja semua warga sekolah. untuk menilai kinerja sekolah hendaknya dilakukan secara komprehensif yang mencakup; (1) profil sekolah sebagai input, (2) kepemimpinan kepala sekolah sebagai proses, dan (3) prestasi sekolah sebagai hasil.

Sekolah atau madrasah yang memiliki pemimpin *Good Top Leader* hendaknya memperhatikan tugas pokok kepala sekolah yang telah ditetapkan oleh Departemen Pendidikan Nasional mencakup tujuh fungsi, disebut EMASLIM yaitu; (1) pendidik (*educator*), (2) pengelola (*manajer*), (3) pengurus (*administrator*), (4) penyelia (*supervisor*), (5) pemimpin (*leader*), (6) pembaharu (*innovator*) dan (7) pembangkit minat (*motivator*).⁵

Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan harus mampu melakukan manajemen kepemimpinannya dengan baik. Kesuksesan kepemimpinan kepala sekolah dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor- faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu

Novianty Djafri, *Manajmen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Publisher, 2017), h.138



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

suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping dipengaruhi oleh faktor-faktor belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kecakapan dan keuletakan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap hubungan sosial yang baik.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan seorang kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja para guru atau bawahannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sebagai pemimpin sekolah harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka akan lebih baik.

Kepemimpinan kepala Sekolah mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menentukan arah jalannya proses yang ada di sekolah dalam rangka pencapaian mutu pendidikan yang maksimal. Sebagai seorang *top manager* (kepala sekolah) tidak seharusnya mencari kesalahan atau kekurangan yang ada di sekolah dalam menjalankan fungsi pengawasan. Kepala sekolah diharapkan mampu memberi pengaruh yang baik dalam menetapkan fungsi *planning, organizing, actuating* maupun *controlling* demi pencapaian mutu pendidikan yang maksimal.⁶

Motivasi salah satu proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*Driving Force*) dimaksudkan sebagai desakan

⁶ Djunaidi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru*, Jurnal Tarbiyatuna, Vol 2. No.1.2017, h.92



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

1. Dilarang menyalip sebagian atau seluruh karya tulis ini dan memperbanyak atau menyalin dan memperbanyak 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.

yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Motivasi kerja sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja, antara lain atasan, bawahan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing.

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Sedangkan motif yang bersifat potensial dan aktualisasi/realisasinya dinamakan motivasi. Pada umumnya diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Motivasi dapat mempengaruhi prestasi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan tertentu. Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Salah satu bentuk proses motivasi berasal dari teori keadilan. Teori ini mendasarkan diri kepada satu anggapan bahwa kebanyakan manusia amat terpengaruh dengan situasi seperti penghasilan yang berimbang dibanding dengan penghasilan kelompok lain yang sederajat, sehingga seseorang dapat membatasi produk kerjanya setelah melihat bagaimana teman sebelahnya menghasilkan produk itu. Menurut teori ini yang paling menentukan kinerja seseorang adalah rasa adil atau tidaknya keadaan di lingkungan kerja.⁷

⁷ Abdul Rahmat dan Syaiful Kadir, *Kepemimpinan dan Kebudayaan Mutu*, (Yogyakarta:Zahir Publishing,2017), h.45-46



2. Dilarang mengemukakan 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 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.

Kinerja dan prestasi dapat tercapai dengan baik kepala sekolah harus memotivasi guru dan siswa untuk mencapai prestasi yang tinggi dan memastikan kinerja sekolah yang baik, kepala sekolah harus membangun kerjasama dan kemitraan dengan berbagai pihak, seperti orang tua, masyarakat, dan pihak lain yang terkait dengan sekolah. kepala sekolah juga harus memotivasi dan memfasilitasi kerja sama tim dalam mengatasi masalah dan mencapai tujuan sekolah dan kepala sekolah dalam memimpin harus memberikan penghargaan dan kepada guru dan siswa yang berprestasi, dan kepala sekolah harus memotivasi guru dan siswa untuk mengembangkan kreativitas inovasi dalam memecahkan masalah sekolah.

Apabila kepala sekolah mempertimbangkan point-point diatas, kepala sekolah dapat memotivasi guru dan siswa untuk bekerja dengan baik dan membangun sekolah yang sukses.

Berdasarkan dari Studi Pendahuluan Tanggal 15 Oktober 2022 melalui wawancara dengan salah satu guru Ibu Siti Rohani dan kepala sekolah di SMP Negeri Rengat Barat.⁸ penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Masih ada guru bersifat pragmatis dalam penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran dengan mengkopi rencana pelaksanaan pembelajaran yang sudah jadi.
2. Masih ada guru tidak melakukan persiapan pembelajaran sebelum memulai pembelajaran

Wawancara 15 Oktober 2022



UIN SUSKA RIAU

3. Masih ada guru belum dapat mengkonduksifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan dikelas
2. Masih ada guru yang tidak menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi sehingga siswa menjadi bosan dalam mengikuti proses pembelajaran.
1. Masih ada guru memberikan tugas kepada siswa sementara dia banyak main handpon dan bahkan tertidur ketika proses pembelajaran berlangsung.
1. Guru yang sudah lama bekerja tidak dapat menggunakan komputer dan proyektor.
2. Masih ada guru yang datang terlambat
3. Masih ada guru ketika kepala sekolah melaksanakan dinas diluar sekolah, maka guru banyak yang pulang cepat dari sekolah.
4. Masih ada hubungan silaturrahi sesama guru kurang harmonis seperti saling tidak bertegur dan saling menunjukkan egois dar masing-masing guru dalam melaksanakan tugas
10. Masih ada guru honor yang kepuasan kerja turun karena gaji yang kurang dan bonus atau insentif dalam bekerja tidak ada
11. Masih ada karir guru yang masih dikategorikan rendah
12. Masih ada pengelolaan kelas yang belum baik, kondisi kelas yang kurang bersih, penerangan di tempat pembelajaran yang kurang baik, media dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan 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.

sarana pembelajaran yang belum memadai seperti komputer, proyektor dan lainnya.

Masih ada guru yang kurang dalam mengikuti kegiatan penataran atau pelatihan yang menunjang keberhasilan kinerja guru

Untuk mengetahui lebih dalam tentang permasalahan ini maka perlu peneliti untuk mengkaji tentang : “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Rengat Barat”.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan diatas maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi kinerja guru perlu ditingkatkan
2. Budaya kerja belum optimal
3. Konflik organisasi belum teratasi dengan baik
4. Kinerja guru masih belum optimal
5. Reward dan punishment belum berjalan dengan efektif
6. Kompetensi guru belum dikuasai secara keseluruhan
7. Kesadaran diri akan tugas masih rendah
8. Kompetensi kinerja Guru di SMP Negeri 1 Rengat Barat masih rendah
9. Tingkat kepuasan guru masih rendah
10. Sarana dan prasarana yang tersedia di sekolah belum memadai dan dimanfaatkan secara maksimal



C. Batasan Masalah

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

1. Dilarang menyalip 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.

Berbagai permasalahan yang dihadapi dalam dunia pendidikan sangatlah banyak. Diantara masalah sumber daya manusia. Permasalahan-permasalahan itu mendapatkan tanggapan dan solusi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya: sikap mental, motivasi kerja, disiplin (etika, etika kerja), pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, dan kesehatan, iklim sekolah, sarana dan prasarana, teknologi. Namun dalam penelitian ini penulis membatasi masalah kinerja guru di SMP Negeri 1 Rengat yang dipengaruhi oleh:

kepemimpinan, dimana pada aspek ini peneliti hanya pada kompetensi kepala sekolah (kepala sekolah sebagai educator, kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah sebagai pemimpin, kepala sekolah sebagai innovator, kepala sekolah sebagai motivator).

Motivasi merupakan energi dalam diri seseorang yang ditandai oleh feeling dan didahului oleh tanggapan terhadap tujuan. Motivasi kerja mengandung 3 elemen penting yaitu: (a) motivasi mengawali perubahan energi pada diri setiap individu, karena menyangkut perubahan energi manusia, penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik; (b) Motivasi ditandai oleh adanya rasa/feeling, atau afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi ada hubungannya dengan kejiwaan, afeksi, dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia; (c) Motivasi akan terangsang karena adanya tujuan. Motivasi merupakan respon dari tujuan, tujuan ini menyangkut kebutuhan.



UIN SUSKA RIAU

© Hakipta milik UIN Suska Riau

Hal-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.

3. Kinerja Guru mencakup kompetensi guru (konpetensi pedagogic, kompetensi social, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penelitian dapat menetapkan beberapa permasalahan yang muncul, adapun rumusan masalahnya sebagai berikut:

Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Rengat Barat?

Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Rengat Barat?

Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motovasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Rengat Barat?

E Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini secara umum adalah:

1. Untuk mengkaji apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri (SMPN) 1 Rengat Barat?
2. Untuk mengkaji apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Rengat Barat?
3. Untuk mengkaji apakah ada pengaruh kepemimpinan dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Rengat Barat?



F. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Rengat Barat.
2. Sebagai bahan masukan bagi penulis sendiri dalam penerapan disiplin ilmu yang diterima selama berada dibangku kuliah, dan menambah ilmu pengetahuan dalam membuat karya ilmiah.
3. Sebagai acuan bagi peneliti lain dimasa yang akan datang khususnya penelitian tentang pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Rengat Barat.
4. Sebagai salah satu syarat penulis untuk menyelesaikan perkuliahan pada program magister strata dua (S2) pada pascasarjana jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Sultan Syarif Kasim Riau sekaligus untuk mendapatkan gelar Master Manajemen.

G. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam lima bab yaitu Bab Pendahuluan, Bab Gambaran Umum Perusahaan, Bab Landasan Teori, Bab Hasil Penelitian dan Pembahasan dan Bab Penutup.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah tentang pengaruh Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Motivasi

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.

Kerja Kepala Sekolah, Kinerja Guru, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian.

: **LANDASAN TEORI**

Menjelaskan tentang Kepemimpinan, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, Kinerja Guru.

: **METODOLOGI PENELITIAN**

Menjelaskan tentang Jenis, tempat dan waktu penelitian, populasi sampel, teknik pengumpulan data, Instrumen Penelitian, jenis dan sumber data, teknis analisis data,

: **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Merupakan bab yang berisikan tentang hasil penelitian, pengujian hipotesis.

: **PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian ini dan saran untuk penelitian selanjutnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis 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

BAB IV

BAB V

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

BAB II

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1990 pasal 12 ayat bahwa: Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana

Dengan demikian dalam mengelola sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar. Kepala sekolah merupakan motor penggerak penentu arah kebijakan menuju keberhasilan sekolah dan pendidikan secara luas.

Berdasarkan Renstra Kemen DikNas Tahun 2010-2014, tujuan strategis efektivitas kepala sekolah ditekankan pada: layanan prima pendidikan untuk membentuk insan Indonesia cerdas komprehensif yang dirumuskan dalam tujuan strategis diantaranya adalah tersedia dan terjangkau layanan pendidikan yang bermutu relevan dan setara di semua provinsi, kabupaten dan kota serta tersedianya sistem tata kelola yang handal dalam menjamin terselenggaranya layanan prima pendidikan nasional.

Penilaian kinerja sekolah adalah upaya pemotretan keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dan sekaligus menggambarkan kondisi objektif profil sekolah secara utuh yang merupakan keterpaduan kinerja semua warga



© Hakipta milik UIN Suska Riau
 Statistic Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
 HAKSIPTA Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang 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.

sekolah. Sidi mengatakan untuk menilai kinerja sekolah hendaknya dilakukan dengan cara komprehensif yang mencakup; (1) profil sekolah sebagai input, (2) kepemimpinan kepala sekolah sebagai proses, dan (3) prestasi sekolah sebagai

Sekolah atau madrasah yang memiliki pemimpin *Good Top Leader* hendaknya memperhatikan tugas pokok kepala sekolah yang telah ditetapkan oleh Departemen Pendidikan Nasional mencakup tujuh fungsi, disebut EMASLIM yaitu; (1) pendidik (*educator*), (2) pengelola (*manajer*), (3) pengurus (*administrator*), (4) penyelia (*supervisor*), (5) pemimpin (*leader*), (6) pembaharu (*innovator*) dan (7) pembangkit minat (*motivator*).⁹

Kepala sekolah adalah pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberikan perintah sekaligus mengayomi bawahannya yaitu para guru dan menyelesaikan masalah-masalah yang timbul.

“Kepala Sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang member pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.¹⁰

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Peran dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seperti yang dijelaskan oleh Dinas Pendidikan dalam Mulyasa

Novianty Djafri, *Manajmen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Publisher, 2017), h.138

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada), h.83



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 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.

diantaranya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator. Peran atau indikator tersebut untuk memperbaiki dan meningkatkan motivasi belajar mengajar. Prioritas utamanya yaitu memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar dengan memperbaiki kinerja guru yang menanganinya. Guru memiliki potensi yang besar pada dirinya masing-masing, namun potensi tersebut belum dinyatakan pada aktivitas kegiatan mengajar secara penuh karena belum memperoleh rangsangan dan motivasi dari pengawas selaku pimpinan sekolah maupun seniornya. Kepemimpinan pembelajaran merupakan kemampuan dalam mempengaruhi mereka untuk memberi motivasi dan menyadarkan supaya guruguru bekerja dengan sepenuh kapasitas kemampuan. Kepala Sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan bawahannya, dalam hal ini guru.¹¹

Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan harus mampu melakukan manajemen kepemimpinannya dengan baik. Kesuksesan kepemimpinan kepala sekolah dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor- faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap hubungan manusiawi.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan seorang kepala sekolah harus

¹¹ Roslena, Dkk, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Wonosari*, Jurnal Pendidikan, Vol. 2. No 1. h.109



mampu meningkatkan kinerja para guru atau bawahannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sebagai pemimpin sekolah harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka akan lebih baik.

Kepala Sekolah mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menentukan arah jalannya pocily yang ada di sekolah dalam rangka pencapaian mutu pendidikan yang maksimal. Sebagai seorang *top manager* (kepala sekolah) tidak seharusnya mencari kesalahan atau kekurangan yang ada di sekolah dalam menjalankan fungsi pengawasan. Kepala sekolah diharapkan mampu memberi pengaruh yang baik dalam menetapkan fungsi *planning, organizing, actuating* maupun *controlling* demi pencapaian mutu pendidikan yang maksimal.¹²

kepala sekolah yang berhasil sebagai “ the high performing principals” dan memberi ciri-ciri sebagai berikut :

1. Proactive orientation (orientasi pada pro aktif)
2. Managing interaction (mengelola interaksi)
3. Decisivines (keputusan yang pasti)
4. Persuasiviness (Bujukan)
5. Interpersonal search (selalu bertatap muka)

¹² Djunaidi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru*, Jurnal Tarbiyatuna, Vol 2. No.1.2017, h.92



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik 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.

6. Managing control (melakukan pengawasan)

7. Concept formation (membentuk konsep)

8. Organizational ability (mampu berorganisasi)

9. Conceptual flexibility (memiliki fleksibilitas dalam membuat konsep)

10. Self presentation (tampil mandiri)

Jadi, seorang kepala sekolah yang berhasil harus bisa memimpin bawahannya dengan melakukan berbagai kegiatan, baik yang menyangkut interaksi antar pimpinan dan bawahan juga dilengkapi dengan teknik komunikasi yang tepat dan kepribadian yang positif.¹³

kepemimpinan kepala sekolah merupakan satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.¹⁴ Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin dan memperdayakan sumberdaya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan saecara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Berkaitan dengan keberhasilan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan fungsinya, karena itulah kepala sekolah harus mampu berfungsi sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator.

¹³ Dadi Permadi Dan Daeng Arifin, *Kepemimpinan Tranformasional Kepala Sekolah Dan Komite Sekolah*, (Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa,2007), h.66

¹⁴ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : PT Remaja Rodakarya,2009), h.90



1. Kepala sekolah sebagai Edukator atau Pendidik

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan motivasi kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik seperti team teaching, moving class. Sebagai educator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

Dalam hal ini faktor pengalaman sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam pemahamannya tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian halnya pelatihan dan penataran yang dilakukan.

Menurut Mulyasa “Memahami arti pendidik tidak cukup dengan berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik, melainkan harus dipelajari berkaitan dengan makna pendidik, sasaran pendidik dan bagaimana strategi pendidik itu dilaksanakan.”¹⁵

Keputusan menteri Pendidikan dan kebudayaan nomor 0296/U/1996, merupakan landasan penilaian kinerja kepala

¹⁵ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : PT Remaja Rodakarya, 2009), h. 8-102

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.

sekolah. Kepala sekolah sebagai educator harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan non guru, membimbing peserta didik mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan iptek dan member contoh mengajar.

2. Kepala sekolah sebagai Manajer

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimiliki mengusahakannya dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

“Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk mendayagunakan tenaga kependidikan melalui kerja sama, mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah”.¹⁶

3. Kepala sekolah sebagai Administraktor

Kepala sekolah sebagai administraktor pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan dan pengajaran disekolah. Oleh karena itu untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik kepala

Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*, (Bandung: Alfaberta, 2009), h.64



- 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.

sekolah hendaknya memahami, menguasai dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan.

Menurut purwanto Kepala sekolah sebagai administrator“memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrator yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administarasi keuangan., peningkatan person serta masyarakat dan menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif dalam pemingkatan mutu pembelajaran khususnya dan mutu pendidikan umumnya”.¹⁷

Dalam melaksanakan tugas-tugas operasional, kepala sekolah sebagai administrator, khususnya dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas sekolah, dapat dianalisis berdasarkan beberapa pendekatan, baik pendekatan sifat, pendekatan perilaku, pendekatan situasional. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu bertindak situasional, sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Meskipun demikian pada hakekatnya kepala sekolah harus lebih mengutamakan tugas, agar tugas-

Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya,2003), h.116



- 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.

tugas yang diberikan kepada setiap tenaga kependidikan bias dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

4. Kepala sekolah sebagai Supervisor

Supervisor merupakan proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari disekolah agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuan untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua siswa dan sekolah, serta berupaya menjadi sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif. Kepala sekolah sebagai supervisor harus mempunyai kemampuan mensupervisi dan mengaudit kinerja guru dan personal lainnya disekolah sebagai berikut:¹⁸

Pertama mampu melakukan evaluasi sesuai prosedur dan teknik-teknik yang tepat, 1. Mampu merencanakan supervise manajemen kelembagaan sesuai kebutuhan layanan pembelajaran oleh guru dan personal lainnya, 2. Mampu melakukan supervise untuk menumbuhkan profesionalisme guru memberikan layanan belajar dengan menggunakan teknik-teknik supervise yang tepat. Kedua mampu melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan program pendidikan sesuai dengan prosedur yang tepat 1. Mampu menyusun dokumendokumen standar konerja grogram pendidikan yang dapat diukur dan dinilai, 2. Mampu melakukan audit kepatuhan terhadap dokumen standar kinerja dengann melakukan monitoring dan evaluasi kinerja program.”

Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga KePendidikan*, (Bandung: Alfaberta, 2009), h.134



- 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.

Kepemimpinan kepala sekolah yang professional dibuktikan dengan kemampuannya supervise dengan cara mengaudit dokumen standar kinerja sekolah dan mengaudit kepatuhan terhadap standar kinerja sebagai upaya menjamin pemenuhan mutu pendidikan.

5. Kepala sekolah sebagai Leader

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari keperibadian, pengetahuan, terhadap tenaga kependidikan, visi, dan misi, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Sumijo Mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai berikut: leader memiliki” karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan Administrasi dan pengawasan. Keperibadian kepala sekolah sebagai leader terceminkan dari sifat 1.Jujur, 2.Kepercayaan, 3.Tanggung jawab, 4.Berani mengambil resiko dan keputusan, 5.Berjiwa besar, 6.Emosi yang stabil, 7.Teladan.”

Pengetahuan kepala sekolah terceminkan dalam kemampuan

- 1.Memahami kondisi tenaga kependidikan (guru dan non guru),
- 2.Memahami kondisi tenaga kependidikan, 3.Menyusun program



- 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.

pengembangan tenaga kependidikan, 4.Menerima masukan, saran dan keritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya.

6. Kepala sekolah sebagai Inovator

Dalam rangka melaksanakan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang untuk menjalin hubungan yang harmonis dalam lingkungan, mencari gagasan baru, mengintergrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif.

Kepala sekolah sebagai innovator dituntut untuk melakukan perubahan atau pembaharuan terhadap sekolah yang bermutu melalui gagasan baru. Strategi yang tepat, mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.Juga sebagai seorang innovator akanterceminkan melalui pekerjaanya secara konstruktif, kreatif, delegatif, rasional, pragmatis keteladanan, disiplin, seta fleksibel.¹⁹

7. Kepala sekolah sebagai motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melaksanakan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditimbulkan melauai pengaturan lingkungan fisik, peraturan suasana kerja, penghargaan secara efektivitas dan penyediaan sebagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2007),h.118



B. Motivasi Kerja

Pengertian motivasi kerja

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Sedangkan motif yang bersifat potensial dan aktualisasi/realisasinya dinamakan motivasi. Pada umumnya diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Motivasi dapat mempengaruhi prestasi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan tertentu. Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Salah satu bentuk proses motivasi adalah berasal dari teori keadilan. Teori ini mendasarkan diri kepada satu anggapan bahwa kebanyakan manusia amat terpengaruh dengan situasi seperti penghasilan yang berimbang dibanding dengan penghasilan kelompok lain yang sederajat, sehingga seseorang dapat memotivasi prroduk kerjanya setelah melihat bagaimana teman sebelahnya menghasilkan produk itu. Menurut teori ini yang paling menentukan kinerja.²⁰

Salah satu pendukung keberhasilan organisasi sekolah dalam mencapai tujuannya adalah motivasi kerja yang ditunjukkan guru dan pegawainya. Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja yang dapat menentukan keberhasilan organisasi sekolah dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja pegawai dan guru dapat menjadi penggerak organisasi sekolah dalam mencapai

²⁰ Abdul Rahmat dan Syaiful Kadir, *Kepemimpinan dan Kebudayaan Mutu*, (Yogyakarta:Zahir Publishing,2017), h.45-46



- © Hak Cipta milik 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.

tujuannya. Para pimpinan atau manajer perlu memahami hal ini, apabila berkeinginan untuk membina pegawai mereka untuk berhasil, dalam upaya pencapaian sasaran keorganisasian. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka Kerja mau bekerja keras. Upaya menumbuhkan kemauan untuk bekerja dari para pegawai dan guru dapat kita dekati melalui pengetahuan tentang sumber kekuatan yang menggerakkan pegawai untuk bertindak laku tertentu. Pada dasarnya organisasi sekolah bukan saja mengharapkan guru dan pegawainya mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan guru dan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi sekolah, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi kerja merupakan hal penting bagi sekolah karena sebagai penyebab, penyalur dan pendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja guru semakin penting karena semua tugas yang diberikan kepada guru harus dilakukan secara profesional dan terintegrasi sesuai tujuan yang diinginkan.

2. Teori Motivasi Kerja

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

a. Teori Kebutuhan Maslow

- 1) Kebutuhan fisiologi (physiological needs). Kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia, yaitu: pangan, sandang, papan, dan seks.



- 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.

Apabila kebutuhan fisiologi ini belum terpenuhi secukupnya, maka kebutuhan lain tidak akan memotivasi manusia

- 2) Kebutuhan rasa aman (safety needs). Kebutuhan akan terbebaskannya dari bahaya fisik, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi.
 - 3) Kebutuhan akan sosialisasi (social needs or affiliation). Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan pergaulan dengan sesamanya dan sebagai bagian dari kelompok.
 - 4) Kebutuhan penghargaan (esteem needs). Kebutuhan merasa dirinya berharga dan dihargai oleh orang lain.
 - 5) Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization needs), Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai dengan yang dicita-citakannya.
 - 6) Teori Maslow menganggap motivasi manusia berawal dari kebutuhan dasar dan kebutuhan keselamatan dalam kerja. Setelah hal itu tercapai barulah meningkat berusaha untuk mencapai tahap yang lebih tinggi.
- b. Teori Alderfer
- 1) Eksistensi (existence), Yaitu kebutuhan-kebutuhan terpuaskan oleh factor-faktor seperti makanan, udara, air, gaji, imbalan dan kondisi pekerjaan. Kebutuhan ini berhubungan dengan kelangsungan hidup (kesejahteraan fisiologis).
 - 2) Keterkaitan (relatedness), Yaitu kebutuhan-kebutuhan terpuaskan dengan adanya hubungan social dan hubungan antar pribadi (interpersonal) yang berarti.



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.

3) Pertumbuhan (growth), Yaitu pertumbuhan-pertumbuhan terpuaskan oleh seseorang individu menciptakan kontribusi yang kreatif dan produktif.

Teori Alderfer menganggap motivasi manusia berawal dari :

- a) Kebutuhan yang berhubungan dengan kelangsungan hidup
- b) Adanya hubungan social dan hubungan antar pribadi
- c) Individu menciptakan kontribusi yang kreatif dan produktif

Teori Motivasi Mc. Clelland

1) Kebutuhan akan prestasi (need for achievement), merupakan gaya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang.

2) Kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja.

3) Kebutuhan akan kekuasaan, merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

4) Menyatakan bahwa ada tiga type dasar kebutuhan motivasi yaitu kebutuhan untuk prestasi (need for achievement), kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation), dan kebutuhan akan kekuasaan (need for power).

Dalam memotivasi bawahan maka hendaknya pimpinan dapat menyediakan peralatan, membuat suasana pekerjaan yang kondusif, dan kesempatan promosi bagi bawahan, agar bawahan dapat bersemangat untuk mencapai tujuan .

5) Merupakan pengembangan teori hierarki kebutuhan Maslow yang menjadi dua teori yaitu intrinsic dan extrinsic²¹

²¹ Sofyan Tsauri, *Manajmen Sumber Daya Manusia*, (Jember: Stain Jember Press, 2013)

3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Aspek-aspek motivasi yang dikenal adalah aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis.

- a. Aspek aktif atau dinamis : motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang di inginkan.
- b. Aspek pasif atau statis : motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu kearah tujuan yang di inginkan.²²

Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Faktor Motivasi (motivation) Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri sendiri untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.²³ Menurut Herzberg faktor-faktor motivasi kebanyakan terjadi dalam hubungan langsung dengan jabatan sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi menghargai sendiri pegawai pegawai memperoleh penghargaan ini untuk mereka sendiri.²⁴

Herzberg mengemukakan dalam Siagian bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor yaitu:

Malayu S.P Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi, dasar peningkatan produktivitas*. PT Bumi Aksara. 2010. H. 98

Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, h. 67
Moekijat, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Mandar Maju, Cet.1 1995. h.110)



a. Faktor intrinsik, faktor gaya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing berupa pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan, pencapaian

b. Faktor ekstrinsik, yaitu faktor pendorong dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja hal ini mencakup administrasi dan kebijakan, gaji, hubungan antar pribadi, kondisi kerja.²⁵

Sebagai kesimpulan motivasi adalah daya pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu. Berdasarkan asal rangsangan, motivasi dapat dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik yaitu, yang berasal dari dalam diri dan dari luar.²⁶

2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja²⁷

Tabel II.1

Dimensi	Indikator
Motivasi Internal	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas • Melaksanakan tugas dengan target yang jelas • Memiliki tujuan yang jelas dan menantang • Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya • Memiliki perasaan senang dalam bekerja • Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain • Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan

ChandraBayuu.Blogspot.co.id.Pengertian-FaktoryangmempengaruhiMotivasi2012
Barnawi dan Mohammad Arifin. *Etika dan ptofesi kependidikan* (AR-RUZZ MEDIA. 2012) h.7

Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan pengukuranya*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2021). h.73



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengacaukan isi dan menyalahgunakan 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

Motivasi Eksternal

- Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga dan kebutuhan kerjanya
- Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakanya
- Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
- Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan batasan

G. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Selanjutnya Rusman mengungkapkan bahwa kinerja guru adalah wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar. Berkenaan dengan standar kinerja guru, Piet A Sahertian dalam Rusman menjelaskan bahwa standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar dan kepemimpinan yang aktif dari guru.

Menurut Mulyana kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam pembelajaran dikelas yang dapat ditinjau dari dua segi:²⁸

- a. segi proses yaitu guru dikatakan berhasil jika mampu melibatkan sebageian besar anak didik secara aktif baik fisik, mental, maupun

²⁸ Hafidullah Dan Dkk, *Manajmen Meningkatkan Disiplin Guru Dan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), h.50



- 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.

sosial dalam proses pembelajaran. Di samping itu, dapat dilihat dari gairah dan semangat guru pada waktu mengajar dikelas serta adanya rasa percaya diri.

b. Segi hasil, yaitu guru dikatakan berhasil apabila mampu mengubah perilaku sebageian besar anak didik kearah penguasaan kompetensi dasar yang baik.

Standar proses pembelajaran sesuai yang ditetapkan Badan Standar Nasional Pendidikan BSNP (2005) dalam Widarwati dan Susanto adalah proses pembelajaran diselenggarakan secara interaktif, impresif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif,serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa,kreatifitas dan kemandirian sesuai dengan bakat,minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.

Faktor-faktor yang megaruhi kinerja guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Menurut Malthis dan Jackson, ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, antara lain:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

- a. Kemampuan mereka,
- b. Motivasi,
- c. Dukungan yang diterima,
- d. Hubungan mereka dengan organisasi.²⁹

Menurut Gibson, ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang).
- 2) Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja).
- 3) Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan).

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa. Menurut Mulyasa sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal antara lain: (1) dorongan untuk bekerja; (2) tanggung jawab terhadap tugas; (3) minat terhadap tugas; (4) penghargaan terhadap tugas; (5) peluang untuk berkembang; (6) perhatian dari kepala sekolah; (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru; (8) MGMP dan KKG; (9) kelompok diskusi terbimbing; serta (10) layanan perpustakaan.

Hafidullah Dan Dkk, *Manajmen Meningkatkan Disiplin Guru Dan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), h.51



© Hakipta mik UIN Suska Riau
 Hal 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.

Selanjutnya, Surya menyatakan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru yang dilatarbelakangi oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa; (2) rasa aman; (3) hubungan antar pribadi; (4) kondisi lingkungan kerja; dan (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain:

- (1) tingkat kesejahteraan (*reward system*);
- (2) lingkungan atau iklim kerja guru;
- (3) desain karir dan jabatan guru;
- (4) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri;
- (5) motivasi atau semangat kerja;
- (6) pengetahuan;
- (7) keterampilan; dan
- (8) karakter pribadi guru.³⁰

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru antara lain:

- 1) Kepribadian dan Dedikasi

Kepribadian adalah suatu cerminan dari citra seorang guru dan akan memengaruhi interaksi antara guru dan anak didik. Oleh karena itu, kepribadian merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya

³⁰ Hafidullah Dan Dkk, *Manajmen Meningkatkan Disiplin Guru Dan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), h.52



- 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.

martabat guru. Kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik. Semakin baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, ini berarti tercermin suatu dedikasi yang tinggi dari guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Aspek-aspek tersebut di atas merupakan potensi kepribadian sebagai syarat mutlak yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan profesinya.

2) Pengembangan Profesi

Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan. Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru.

3) Kemampuan Mengajar

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. bahwa guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas dan mengevaluasi hasil belajar.³¹

³¹ Hafidullah Dan Dkk, *Manajmen Meningkatkan Disiplin Guru Dan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), h.53



4) Hubungan dan Komunikasi

Terbinanya hubungan dan komunikasi di dalam lingkungan sekolah memungkinkan guru dapat mengembangkan kreativitasnya sebab ada jalan untuk terjadinya interaksi dan ada respon balik dari komponen lain di sekolah atas kreativitas dan inovasi tersebut, hal ini menjadi motor penggerak bagi guru untuk terus meningkatkan daya inovasi dan kreativitasnya yang bukan saja inovasi dalam tugas utamanya tetapi bisa saja muncul inovasi dalam tugas yang lain yang diamanatkan sekolah. Ini berarti bahwa pembinaan hubungan dan komunikasi yang baik di antara komponen dalam sekolah menjadi suatu keharusan dalam menunjang peningkatankinerja.

5) Hubungan dengan Masyarakat

Hubungan sekolah dengan masyarakat merupakan bentuk hubungan komunikasi ekstern yang dilaksanakan atas dasar kesamaan tanggung jawab dan tujuan. Masyarakat merupakan kelompok individu-individu yang berusaha menyelenggarakan pendidikan atau membantu usaha-usaha pendidikan. Dalam masyarakat terdapat lembaga-lembaga penyelenggaran pendidikan, lembaga keagamaan, kepramukaan, politik, sosial, olah raga, kesenian yang bergerak dalam usaha pendidikan. Dalam masyarakat juga terdapat individu-individu atau pribadi-pribadi yang bersimpati terhadap pendidikan di sekolah.

6) Kedisiplinan

Menurut Gie disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang

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.

telah ada dengan rasa senang. Disimpulkan bahwa disiplin³² adalah ketaatan dan ketepatan pada suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan pihak lain atau suatu keadaan di mana sesuatu itu berada dalam tertib, teratur dan semestinya serta tiada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung.

7) Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Mulyasa (2002) menegaskan bahwa terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia, akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan apapun tugasnya.

8) Iklim Kerja

Iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor- faktor pribadi, social dan budaya yang memengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain, antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai.³³

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

- a. Kinerja dipengaruhi oleh umur, jenis kelamin, dan jabatan Menurut Wahyudi faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi:

³² Hafidullah Dan Dkk, *Manajmen Meningkatkan Disiplin Guru Dan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), h.54

³³ Hafidullah Dan Dkk, *Manajmen Meningkatkan Disiplin Guru Dan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), h.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.

1) Umur, kinerja seseorang akan menurun seiring dengan bertambahnya umur. Dalam kenyataannya kekuatan kerja seseorang akan menurun dengan bertambahnya umur.

2) Jenis kelamin, wanita lebih suka menyesuaikan diri dengan wewenang, sedangkan pria lebih agresif dalam mewujudkan harapan dan keberhasilan.

3) Jabatan, kedudukan seseorang dalam organisasi akan mempengaruhi kinerja yang dihadirkan karena perbedaan jabatan akan membedakan jenis kebutuhan yang diinginkan mereka puaskan dalam pekerjaan individual yang bersangkutan.³⁴

b. Kinerja dipengaruhi oleh kompetensi guru

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi utama yang harus dimiliki guru agar pembelajaran yang dilakukan efektif dan dinamis adalah kompetensi pedagogis.³⁵ Guru harus belajar secara maksimal untuk menguasai kompetensi pedagogis ini secara teori dan praktik. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir (a) dikemukakan bahwa: “kompetensi paedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan

Wahyudi, Pengembangan pendidikan (Jakarta: Prestasi Pustaka karya, 2012), h. 129
 Jamal Ma'mur Asmani, *7 Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional*, (Jogjakarta: Power Book, 2009), Cet.Ke-1, h.59



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.

peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.³⁶

Lebih lanjut dalam RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) tentang guru dikemukakan bahwa: kompetensi paedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal antara lain:³⁷

1. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan.
2. Pemahaman terhadap peserta didik.
3. Pengembangan kurikulum/ silabus.
4. Perancangan pembelajaran.
5. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.
6. Pemanfaatan teknologi pembelajaran.
7. Evaluasi hasil belajar (EHB).
8. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Menurut sumber lain, kompetensi pedagogis adalah kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran peserta didik. Selain itu, kemampuan pedagogis juga ditunjukkan dalam membantu, membimbing dan memimpin peserta didik.

³⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, (Bandung: PT Fermana, 2006), h.51

³⁷ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2009), Cet.Ke-4, h.75



2. Dilarang mengemukakan 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.

Menurut Permendiknas nomor 17 tahun 2007, kompetensi pedagogis guru mata pelajaran terdiri atas 37 buah kompetensi yang dirangkum dalam 10 kompetensi inti, yakni:³⁸

1. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, cultural, emosional dan intelektual.
2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
3. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.
4. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
7. Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik.
8. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
9. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
10. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Kompetensi Kepribadian

Seorang guru dinilai tidak hanya dari aspek keilmuan saja, tapi juga dari aspek kepribadian yang ditampilkannya. Kepribadian menurut Theodore M. Newcomb diartikan sebagai organisasi sikap-sikap (predispositions) yang dimiliki seseorang sebagai latar belakang terhadap perilaku. Kepribadian menunjuk pada organisasi sikap-sikap seseorang untuk berbuat, mengetahui,

Jamal Ma'mur Asmani, *7 Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional*, (Jogjakarta: Power Book, 2009), Cet. Ke-1, h.65-66



© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Maklumpu mik UIN Suska Riau
 State Ismiah University of Sultan Syarif Qasim Riau

berpikir dan merasakan secara khususnya apabila dia berhubungan dengan orang lain atau menanggapi suatu keadaan. Menurut Moh. Roqib dan Nurfuadi Kepribadian merupakan organisasi faktor-faktor biologis, psikologis dan sosiologis yang mendasari perilaku individu. Kepribadian mencakup kebiasaankebiasaan, sikap dan lain-lain sifat yang khas dimiliki seseorang yang berkembang apabila orang tadi berhubungan dengan orang lain.”³⁹

Seorang guru harus mempunyai kepribadian sehat yang akan mendorongnya mencapai puncak prestasi. Kepribadian yang sehat dapat diartikan kepribadian yang secara fisik dan psikis terbebas dari penyakit tetapi bisa juga diartikan sebagai individu yang secara psikis selalu berusaha menjadi sehat. Jadi bukan saja sehat dalam arti yang telah ada atau telah dialami oleh individu, tetapi juga sehat yang diharapkan terjadi pada masa yang akan datang. Dalam Standar Nasional Pendidikan, Penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir (b), dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan “kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia”.⁴⁰ Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik. Kompetensi kepribadian ini memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM), serta mensejahterakan masyarakat, kemajuan negara dan

³⁹ Moh. Roqib dan Nurfuadi, *Kepribadian Guru, Upaya Mengembangkan Kepribadian Guru yang Sehat di Masa Depan*, (Yogyakarta: Grafindo Litera Media bekerja sama dengan STAIN Parwokerto, 2009), h.15

⁴⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, (Bandung: PT Fermana, 2006), h.51.

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.

bangsa pada umumnya. Oleh karena itu masalah kepribadian adalah suatu hal yang sangat menentukan tinggi rendahnya kewibawaan guru dalam pandangan anak didik atau masyarakat. Dengan kata lain baik atau tidaknya citra seorang guru ditentukan oleh kepribadian.⁴¹ Ruang lingkup kompetensi kepribadian, antara lain meliputi:

1. Menghayati serta mengamalkan nilai hidup (termasuk nilai moral dan keimanan).
2. Jujur dan bertanggung-jawab atas segala tindakan keguruannya.
3. Memegang teguh prinsip serta nilai hidup yang diyakininya.
4. Bermental sehat dan stabil.
5. Berpenampilan pantas dan rapi.
6. Berbuat kreatif dengan penuh pertimbangan.

d. Kompetensi Sosial

Guru adalah manusia teladan. Sikap dan perilaku menjadi cermin masyarakat. Maka dalam kehidupan sehari-hari, guru harus mempunyai kompetensi sosial. Kompetensi sosial menjadi keniscayaan bagi murid. Guru sebagai bagian dari manusia memerlukan kecakapan sosial yang fleksibel dalam membangun kehidupannya ditengah masyarakat. Apalagi guru tidak sekedar manusia biasa, tapi sosok manusia yang mempunyai idealisme tinggi dalam melakukan perubahan di tengah masyarakat ke arah yang lebih baik dan lebih dinamis. Manusia sebagai makhluk sosial (zoon politicon) menurut Aristoteles adalah makhluk yang senantiasa ingin hidup berkelompok. Pendapat senada manusia adalah homo politicus.

⁴¹ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta, PT. Rineka Cipta, 2005), Cet. Ke-3, h.40



- 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.

Manusia dalam hal ini tidak bisa menyelesaikan segala permasalahannya sendiri. Dia membutuhkan orang lain baik untuk memenuhi kebutuhannya maupun untuk menjalankan perannya selaku makhluk hidup. Maka manusia perlu berinteraksi dengan yang lain dan senantiasa menjaga hubungan agar tetap berlangsung dalam suasana yang kondusif. Melalui proses komunikasi dengan lingkungan sekitarnya, manusia diharapkan mampu bertahan hidup (survive) bahkan berkembang (growth) sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Kompetensi sosial dalam kegiatan belajar ini berkaitan erat dengan kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan masyarakat di sekitar sekolah dan masyarakat tempat guru tinggal sehingga peranan dan cara guru berkomunikasi di masyarakat diharapkan memiliki karakteristik tersendiri yang sedikit banyak berbeda dengan orang lain yang bukan guru. Misi yang diemban guru adalah misi kemanusiaan. Guru harus mempunyai kompetensi sosial karena guru adalah penceramah zaman.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir (d) dikemukakan bahwa: yang dimaksud dengan “kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar”.⁴²

⁴² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (Bandung: PT Fermana, 2006), 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.

Hal tersebut di uraikan lebih lanjut dalam RPP tentang guru, bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat, yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi untuk:

1. Berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat.
2. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
3. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik.
4. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Dalam kesempatan tertentu sejumlah peserta didik membicarakan kebaikan gurunya, tetapi dalam situasi lain, mereka membicarakan kekurangannya, demikian halnya di masyarakat. Oleh karena itu sebaiknya guru sering minta pendapat teman sejawat atau peserta didik tentang penampilannya sehari-hari, baik di sekolah maupun di masyarakat, dan segera memanfaatkan pendapat yang telah diterima dalam upaya mengubah atau memperbaiki penampilan tertentu yang kurang tepat.⁴³

Sedikitnya terdapat tujuh kompetensi sosial yang harus dimiliki guru agar dapat berkomunikasi dan bergaul secara efektif, baik di sekolah maupun di masyarakat. Ketujuh kompetensi tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan tentang adat istiadat baik sosial maupun agama.
2. Memiliki pengetahuan tentang budaya dan tradisi.

⁴³ E. Mulyasa, Op.cit, h.176



- 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.

3. Memiliki pengetahuan tentang inti demokrasi.
4. Memiliki pengetahuan tentang estetika.
5. Memiliki apresiasi dan kesadaran sosial.
6. Memiliki sikap yang benar terhadap pengetahuan dan pekerjaan.
7. Setia terhadap harkat dan martabat manusia.
8. Setiap kemampuan dicapai melalui sejumlah pengalaman belajar yang sesuai

Demikian halnya, kompetensi sosial memiliki ruang lingkup antara lain:

1. Berinteraksi dengan sejawat untuk meningkatkan kompetensi sosial.
 - a. Mengkaji struktur organisasi Depdikbud.
 - b. Mengkaji hubungan kerja profesional.
 - c. Berlatih menerima dan memberikan balikan.
 - d. Mengembangkan diri mengikuti perkembangan profesi.
2. Berinteraksi dengan masyarakat untuk penuaian misi pendidikan.
 - a. Mengkaji berbagai lembaga kemasyarakatan yang berkaitan dengan pendidikan.
 - b. Berlatih menyelenggarakan kemasyarakatan yang menunjang usaha pendidikan.

e. Kompetensi Profesional

Kemampuan profesional guru adalah sejumlah kompetensi yang berhubungan dengan profesi yang menuntut berbagai keahlian dibidang pendidikan atau keguruan. Menurut Muslich bahwa kompetensi professional terdiri dari:⁴⁴

⁴⁴Masnur Muslich, *sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 7-8



- 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. Mengetahui secara mendalam peserta didik yang hendak dilayani
2. Menguasai bidang ilmu sumber bahan ajar
3. Menyelenggarakan pengajaran yang mendidik
4. Mengembangkan kemampuan profesional guru sekolah

Menurut Asmani secara lebih khusus kompetensi profesional guru sebagai berikut:

1. Memahami standar nasional pendidikan
2. Mengembangkan kurikulum
3. Mengelola materi standar
4. Mengelola program pelaksanaan
5. Mengelola kelas
6. Menggunakan media dan sumber pembelajaran
7. Menguasai landasan-landasan kependidikan
8. Memahami dan melaksanakan pengembangan peserta didik

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuannya secara filosofis. Kompetensi ini juga disebut dengan penguasaan sumber bahan ajar atau sering disebut dengan bidang studi keahlian. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir (c) dikemukakan bahwa: yang dimaksud dengan “kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing

peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan”⁴⁵

Dari berbagai sumber yang membahas tentang kompetensi guru, secara umum dapat diidentifikasi dan disarikan tentang ruang lingkup kompetensi profesional guru sebagai berikut:

1. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis dan sebagainya.
2. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai tarap perkembangan peserta didik.
3. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
5. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat media dan sumber belajar yang relevan.
6. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
7. Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik.
8. Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik

Sesuai dengan undang-undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, jabatan, guru sebagai jabatan professional. Menurut Sikdiknas. Bahwa kompetensi guru meliputi tiga komponen yaitu:⁴⁶

Jamal Ma'mur Asmani, 7 Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional, (Jogjakarta: Power Book, 2009), h. 157



“Kompetensi tersebut amatlah penting dimiliki oleh guru dalam proses pendidikan dan pengajaran, sehingga guru dapat mengabdikan diri dengan baik sebagai pendidik sekaligus pengajar disekolah.”

3. Indikator kinerja guru

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat tugas keprofesionalan guru menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 Tentang Guru dan Dosen yang kemudian di modifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Kinerja Guru (APKG). Alat Penilaian Kemampuan Guru meliputi: merencanakan pembelajaran, Melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Indikator penilaian terhadap kinerja guru dapat dilakukan dengan tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu: ⁴⁷

- 1) Perencanaan Pembelajaran Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur-unsur atau komponen yang ada dalam silabus terdiri dari: identitas silabus, standar kompetensi, standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD), materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, inidakator, alokasi

⁴⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, (Bandung: PT Fermana, 2006), h.51

Depdiknas Tentang Guru dan Dosen, (Jakarta : Balai Pustaka, 2008), h.75



- © Hak Cipta Saja UIN Suska Riau
State of the University of Sulthan Saifudin 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.

waktu, sumber pembelajaran. Program pembelajaran jangka waktu singkat (RPP), yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus ditandai oleh adanya komponen-komponen, yaitu: identitas RPP, standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD), indikator, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran, langkah-langkah kegiatan, sumber pembelajaran, penilaian.

2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media, sumber belajar dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas serta tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, meliputi:

- a) Pengelolaan kelas
- b) Penggunaan media dan sumber belajar
- c) Penggunaan metode pembelajaran

3) Evaluasi atau penilaian pembelajaran Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini, seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengelolaan dan penggunaan hasil evaluasi. Berdasarkan uraian penulis menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik- baiknya dalam perencanaan



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

program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

D. Pengaruh Kepemimpinan kepala Sekolah Terhadap Kinerja

Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan mengarahkan yang merupakan faktor penting untuk efektifitas kinerja. Dalam melaksanakan peran dan fungsi sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga pendidik melalui kerja sama memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam kegiatan sekolah.

kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan kepala sekolah yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan. Keutamaan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instuksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu yang memberikan inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dan kreatifitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memberikan dukungan dan mempunyai hubungan baik dengan bawahannya untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas maka terdapat kaitan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, artinya makin baik kepemimpinan kepala sekolah



maka semakin baik pula kinerja seorang guru. Demikian pula sebaiknya makin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin buruk juga kinerja guru.⁴⁸

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja dalam pembelajaran agar efektif dan efisien serta tujuan diharapkan dapat tercapai secara optimal juga tidak dapat lepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin, sehingga kualitas pendidikan akan terwujud jika guru dapat melaksanakan tugas secara profesional, cara kerja yang profesional dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Dengan demikian terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru sekolah dasar. Hal ini berarti pula diduga semakin baik motivasi kerja dalam melaksanakan tugasnya, maka akan semakin baik kinerja gurunya.⁴⁹

Penelitian yang Relevan

Dalam melakukan penelitian, diperlukan adanya acuan berupa teori terdahulu melalui hasil berbagai penelitian yang tepat dapat dijadikan sebagai pendukung. Salah satu data pendukung yang perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti dalam hal ini yang berkaitan dengan kepemimpinan, Motivasi Kerja Kepala sekolah dan kinerja guru.

1. Berdasarkan penelitian Indira Septianty.R, dengan tesisnya tentang “Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (Smkn) 1 Kota Bengkulu. Pada tahun

⁴⁸ Indira Septianty.R, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan negeri (Smkn) 2 Kota Bengkulu*, Tesis, h.45

⁴⁹ Fitri Asterina,dkk. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 7, Nomor 2 September 2019, h.212



- © Paksi Iptek 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.

2016. Penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja. Penelitian yang dilakukan penulis menggunakan analisis deskriptif, yaitu penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari sampel. Dalam penelitian ini sampel sebanyak 64 guru dan kepala sekolah. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan interumen angket untuk memperoleh data X1, X2, dan Y. Setelah melakukan uji intrumen kemudian peneliti menyebarkan angket untuk memperoleh data X1, X2 dan Y. hasil yang diperoleh memperlihatkan terhadap pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (Smkn) 1 Kota Bengkulu sebesar 56,7%, pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru Menengah Kejuruan Negeri (Smkn) 1 Kota Bengkulu sebesar 47,9%, dan terjadi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Menengah Kejuruan Negeri (Smkn) 1 Kota Bengkulu paling besar diantaranya diikuti dengan iklim sekolah terhadap kinerja guru. Secara total pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru sebesar 77,3%. Dengan demikian dapat diketahui ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru Menengah Kejuruan Negeri (Smkn) 1 Kota Bengkulu.

2. Berdasarkan penelitian Ahmad Yusuf, dengan tesisnya tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri Di Kota Tegal.” Pada tahun 2017. Menyimpulkan bahwa kinerja guru PAI sekolah dasar negeri di Kota Tegal menurut persepsi

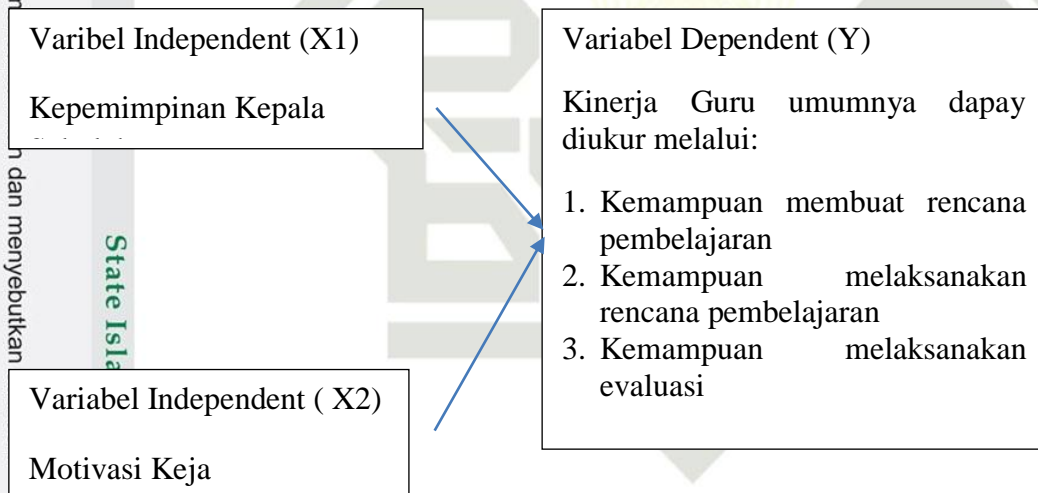


UIN SUSKA RIAU
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan penulisnya untuk menyebutkan
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu 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.

responden berada pada kategori tinggi sebesar 3,69 pada skala likert. Kepemimpinan kepala sekolah dasar negeri di Kota Tegal menurut persepsi responden berada pada kategori tinggi sebesar 3,56 pada skala likert.

Penelitian ini menemukan adanya 20 % pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAI sekolah dasar negeri di Kota Tegal. Hal ini memberi makna bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru PAI. Artinya untuk meningkatkan kinerja guru PAI salah satunya adalah dengan jalan pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolahnya.

G. Kerangka Berfikir





H. Konsep Oprasional

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

Variabel	Konsep Teoritis	Dimensi	Indikator Variabel	No. Item
Kepemimpinan Kepala Sekolah (XI)	Tugas pokok kepala sekolah yang telah ditetapkan oleh Departemen Pendidikan Nasional mencakup tujuh fungsi 1. Pendidik (educator), 2. Pengelola (manajer), 3. Pengurus (administrator), 4. Pengawasan (Supervisor), 5. Pemimpin (Leader), 6. Pembaharu (Inovator), 7. Pembangkit Minat (Motivator).	1. Kepala Sekolah sebagai Educator	1) meningkatkan profesional guru. 2) meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru tentang pembelajaran. 3) membimbing guru dan siswa untuk mengikuti perkembangan Iptek dan memberikan contoh dalam mengajar	1 2 3
		2. Kepala Sekolah sebagai Manajer	1) menyusun program sekolah 2) menentukan visi misi sekolah 3) memimpin rapat dan mengambil keputusan	4 5 6
		3. Kepala sekolah sebagai Adminisrator	1) Mengadministrasi kan kurikulum 2) Mengadministrasi kan peserta didik 3) Mengadministrasi kan personalia/kepegawaian	7 8 9



- 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

			4) Mengadministrasikan sarana dan prasarana 5) Mengadministrasikan kersifan dan keuangan	10 11
		4. Kepala Sekolah sebagai supervisor	1) melakukan supervisi terhadap kinerja guru 2) menindaklanjuti hasil supervisi untuk pengembangan sekolah selanjutnya	12 13
		5. Kepala sekolah sebagai leader	1. memiliki keahlian dasar dalam memimpin sekolah. 2. Memiliki komunikasi yang harmonis dengan guru. 3. Tanggap terhadap aspirasi dari guru	14 15 16
		6. kepala sekolah inovator	1) Membuat Strategi pembelajaran yang berbasis teknologi	17
		7. kepala sekolah sebagai motivator	1) Dipercaya dan menaruh kepercayaan kepada orang lain 2) Ahli dibidangnya dan memiliki wawasan luas dilandasi kecerdasan yang tinggi 3) Senang bergaul,	18 19



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya.
 - a. Pengutipan hanya untuk 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

			<p>suka menolong,20 memberikan petunjuk, serta terbuka pada keritikan</p> <p>4) Rendah hati,21 sederhana, dan memiliki emosi yang stabil</p> <p>5) Mimiiliki22 semangat untuk maju, pengabdian dan kesetiaan yang tinggi serta kreatif dan penuh inisiatif</p> <p>6) Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, konsekuen,24 disiplin dan bijaksana</p> <p>7) Menjaga kesehatan jasmani dan rohani</p>
<p>Motivasi Kerja Guru (Variabel X2)</p>	<p>Motivasi kerja guru memiliki dua dimensi yaitu : 1. Dimensi dorongan internal dan 2. Dimensi dorongan eksternal</p>	<p>Motivasi Internal</p>	<p>1) Tanggung jawab25 guru dalam melaksanakan tugas</p> <p>2) Melaksanakan tuga26 dengan target yang jelas</p> <p>3) Memiliki tuntutan27 yang jelas dan menantang</p> <p>4) Ada umpan balik28 atas hasil pekerjaan</p> <p>5) Memiliki rasa senang dalam</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.

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>			<p>bekerja 6) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain 7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan</p>	<p>29 30 31</p>
<p>State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau</p>		<p>2. Motivasi Eksternal</p>	<p>1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakanya 3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif 4) Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan</p>	<p>32 33 34 35</p>
<p>Kinerja Guru (Variabel Y)</p>	<p>nampuan dalam merencanakan pembelajaran</p>	<p>a. Kualitas kerja</p>	<p>1) Melakukan perencanaan pembelajaran yang bagus seperti membuat perangkat</p>	<p>36</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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

<p>melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran</p>		<p>pembelajaran</p> <ol style="list-style-type: none"> 2) Mendesain pembelajaran dengan baik 3) Menguasai bahan ajar dengan baik 4) Mengelola proses belajar mengajar dengan baik 5) Mengelola kelas dengan baik 6) Melakukan hasil evaluasi belajar siswa dengan baik 	<p>37 38 39 40 41</p>
	<p>b. Kecepatan/ketepatan kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Menggunakan media dan sumber belajar yang efektif dan efisien 2) Menguasai landasan pendidikan 3) Merencanakan program pengajaran 4) Tercapainya tujuan pembelajaran dengan maksimal 	<p>42 43 44 45</p>
	<p>c. Inisiatif dalam kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pengelolaan kelas dengan baik 2) mengelola interksi belajar mengajar 3) melakukan pembelajaran remedial 4) melakukan evaluasi pembelajaran 5) memberikan motivasi dalam mengajar kepada siswa 	<p>46 47 48 49 50</p>



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. Kemampuan kerja	1) Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran	51
	2) Mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)	52
	3) Membuat Rpp sesuai dengan yang akan diajarkan	53
	4) Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan	54
	5) Memiliki kemampuan dalam pendekatan dan cara-cara evaluasi	55
	6) Memiliki kemampuan menyusun alat-alat evaluasi, pengelolaan.	56

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian yang relevan, maka dapat dibuat hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama

Ho: Tidak Ada Pengaruh Langsung Positif Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri (Smpn) 1 Rengat Barat

Ha: Ada Pengaruh Langsung Positif Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri (Smpn) 1 Rengat Barat



- 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. Hipotesis Kedua

Ho Tidak Ada Pengaruh Langsung Positif Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri (Smpn) 1 Rengat Barat

Ha Ada Pengaruh Langsung Positif Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri (Smpn) 1 Rengat Barat

Hipotesis Ketiga

Ho Tidak Ada Pengaruh Langsung Positif Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri (Smpn) 1 Rengat Barat

Ha : Ada Pengaruh Langsung Positif Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri (Smpn) 1 Rengat Barat

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya.
 - a. Pengutipan hanya untuk 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

Metode penelitian yang digunakan adalah metode Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Oleh karena itu maka dilakukan analisis regresi linier ganda guna melihat pengaruh antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1 dan X2) satu persatu maupun bersama-sama. Metode ini dipilih karena dapat mencakup suatu studi tentang fenomena sebagaimana adanya dan melakukan kajian pengaruh antara beberapa variable yang terkait dengan variable yang akan diteliti. Metode kuantitatif adalah metode yang berawal dari peristiwa-peristiwa yang diukur atau dapat dinyatakan dengan angka (skala, rumus dan statistik) dan sebagainya, atau strategi yang menekankan pengukuran secara cermat terhadap perilaku dan fenomena social yang diteliti. Untuk mendapatkan gambaran yang cerat tentang objek, lebih banyak digunakan teknik survey. Teknik ini merupakan salah satu teknik yang paling cocok digunakan di bidang pendidikan.

kemudian melakukan pengujian-pengujian dengan menggunakan uji statistik dengan menggunakan SPSS.



B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan ditempat Sekolah Menengah Pertama Negri 1 Rengat Barat yang terletak di KM 2, Pekan Heran, Kec.Rengat Barat., Kabupaten Rengat Hulu, Riau 29351.

Waktu Penelitian

Adapun waktu yang dipergunakan adalah 6 bulan Desember 2022 sampai Juni 2023.

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah Kepala Sekolah dan Guru, dan Objek penelitian ini adalah Kinerja Guru SMP Negri 1 Rengat Barat.

Populasi dan Sampel

populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan krakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari dalam penelitian ini yaitu 32 Guru. Dalam penelitian ini menggunakan Sampel Jenuh.⁵⁰ Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 32 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.⁵¹

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h.80

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h.85



E. Instrumen Penelitian

2. Dilarang mengemukakan 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.

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Berdasarkan definisi tersebut maka dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner atau angket, wawancara, dan dokumentasi. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner. Penyusunan kuisisioner sebagai instrumen pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Mengadakan identifikasi variabel-variabel yang ada di rumusan judul penelitian atau yang tertera dalam masalah penelitian.

Menjabarkan variabel menjadi sub atau bagian variabel.

Mencari indikator setiap sub atau bagian variabel.

Menderetkan deskriptor dari setiap indikator.

Merumuskan setiap deskriptor menjadi butiran-butiran instrumen

Melengkapi instrumen (pedoman atau instruksi) dan kata pengantar⁵²

Data yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner ini berskala pengukuran interval mengingat kuesioner yang disebarkan menggunakan skala Likert pengkisaran 1-5 dengan alternatif pilihan jawaban tertera. Arti angka-angka:

5= Sangat Setuju

4= setuju

3= Ragu-Ragu

2= Tidak Setuju

1= Sangat Tidak Setuju⁵³



F. Teknik Pengumpulan Data

- 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.

Untuk memperoleh data yang diperlukan, digunakan teknik pengumpulan data antara lain :

Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

Dalam metode angket ini, alat yang digunakan adalah berupa angket tertutup. metode angket digunakan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang menjadi populasi dalam penelitian ini guna mendapatkan informasi tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Rengat Barat.

Dimana angket ini diberikan kepada guru-guru sebagai responden. Pengumpulan data ini dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis yang penulis buat .

Alat pengumpulan data seperti angket/kuesioner yang masuk akan diberi skor untuk masing-masing item jawaban pertanyaan. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup dengan 5 alternatif jawaban pada setiap item atau soal-soal penelitian.

Penyusunan instrumen penelitian diawali dengan suatu kajian teoritis atas berbagai konsep, teori dan pendapat para pakar. Dari konsep, teori dan pendapat tersebut disusun dan pada akhirnya dapat dirumuskan dalam bentuk konseptual. Dari definisi konseptual tersebut maka dapat dirumuskan indikator setiap variabel. Selanjutnya disusun kisi-kisi serta butir-butir instrumen penelitian. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan diteliti yaitu variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja), dan variabel terikat (kinerja guru). Instrumen penelitian dikembangkan dalam bentuk koesioner dengan menggunakan jawaban berskala likert.

Rentang skor yang digunakan adalah 1 sampai dengan 5, setiap item dari variabel dan jawaban pertanyaan responden menggunakan pernyataan 5 level, yaitu: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju. Dengan ketentuan bahwa setiap pertanyaan yang paling negatif diberikan skor 1.

2. Dokumentasi

Metode ini bertujuan untuk memperkuat atau mendukung data yang diperoleh dari hasil penelitian melalui observasi, wawancara, dan penyebaran angket.

3. Wawancara

Wawancara merupakan alat pengumpul informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Ciri utama interview adalah kontak langsung dengan tatap muka (face of to fece communication) antara pencari informasi (interviewer) dengan sumber





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.

informasi (interviewer).⁵⁴ dalam penelitian ini memakai wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.⁵⁵ dan wawancara ini dilakukan pada waktu studi pendahuluan dalam mencari latar belakang masalah.

G. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer didapatkan dari sumber dan diberikan kepada peneliti. Dan dibantu dengan data skunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi berupa data-data yang diperoleh dari buku-buku, dokumen-dokumen serta literatur-literatur yang berhubungan dengan pembahasan penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini adalah data dari Sekolah SMP Negeri 1 Rengat Barat melalui wawancara dan sumber data yang didapat dari guru menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan terhadap asumsi normalitas, multikolinieritas,

⁵⁴ Sugiyono, op. Cit., h 142.

⁵⁵ Sugiyono, op. Cit., h 140.



heteroskedastisitas dan autokorelasi. Apabila terjadi penyimpangan terhadap asumsi klasik maka uji F dan uji t menjadi tidak valid dan secara statistik dapat mengacaukan kesimpulan yang diperoleh.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah terstandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak⁵⁶. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi data normal.

Menurut Ghozali (2012) untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Analisis grafik menggunakan pada grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*, yaitu dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan data dari distribusi normal⁵⁷. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal, sedangkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Jika data normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti atau merapat ke garis diagonalnya.

Kemudian, analisis lain untuk menguji normalitas data adalah analisis statistik melalui *Kolmogorov-Smirnov* test (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

- a. H_0 = Data residual berdistribusi normal
- b. H_a = Data residual tidak berdistribusi normal

⁵⁶ Sulyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: ANDI, 2011), h. 69

⁵⁷ *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.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji K-S adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai Asymp. sig. $\leq 0,05$ maka H_0 diterima
- b. Jika nilai Asymp. sig. $\leq 0,05$ maka H_a diterima

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (variable independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam regresi dapat dilihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah:

- a. Jika nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau *VIF* ≤ 10 , maka dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antara variabel bebas dalam regresi.
- b. Jika nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau *VIF* ≤ 10 , maka dapat disimpulkan adanya multikolonieritas antara variabel bebas dalam regresi.

c. Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t - 1$ (sebelumnya) atau secara

sederhana merupakan hubungan antara nilai-nilai yang dipisahkan satu sama lain dengan jeda waktu tertentu. Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi, dalam penelitian ini menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW test) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $d \leq d_L$ atau $d \leq 4 - d_L$ berarti terdapat autokorelasi
- b. Bila $d_L \leq d \leq d_u$ maka tidak dapat mengambil kesimpulan apa-apa
- c. Bila $d_u \leq d \leq 4 - d_u$ berarti tidak terdapat autokorelasi
- d. Bila $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_L$ maka tidak dapat mengambil kesimpulan apa-apa

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Analisis uji asumsi heteroskedastisitas akan dilihat melalui grafik *scatterplot* dan uji *Glesjer test*.

Heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu antara *Z prediction* (ZPRED) yang merupakan variabel bebas dan nilai residualnya (SRESID) yang merupakan variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan grafik *scatterplot* adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.





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. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastisitas

Kemudian, uji statistik yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah uji *Glejser test*. Uji ini meregresi nilai absolute residual model yang destimasi terhadap variabel-variabel independen dengan memperhatikan nilai t-statistik dan signifikansinya. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5%, maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika nilai signifikansinya dibawah tingkat kepercayaan 5%, maka terjadi heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model yang tidak heteroskedastisitas⁵⁸

Uji Model Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda berguna untuk mencari pengaruh dua variabel atau lebih variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya. Regresi berganda digunakan untuk penelitin yang menyertakan beberapa variabel sekaligus⁵⁹. Teknik analisis ini sangat dibutuhkan dalam berbagai pengambilan keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen

⁵⁸ Duwi Priyatno, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, (Yogyakarta: ANDI, 2009), h.160

⁵⁹ Hartono, *SPSS 16.0 Analisis Data Statistika dan Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), Cet. Ke-6, h. 110



maupun dalam telaah ilmiah. Regresi linear berganda ini memiliki persamaan,

yaitu:

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

Dimana :

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi X₁

b₂ = Koefisien Regrsi X₂

X₁ = *Kepemimpinan Kepala Sekolah*

X₂ = *Motivasi Kerja Guru*

J HIPOTESIS

1. HO : $\beta Y_1 \leq 0$ HA : $\beta Y_1 > 0$
2. HO : $\beta Y_2 \leq 0$ HA : $\beta Y_2 > 0$
3. HO : $\beta Y_{12} \leq 0$ HA : $\beta Y_{12} > 0$

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

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasannya mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru di Sekolah menengah pertama negeri (SMPN) 1 Rengat Barat penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) di SMPN 1 Rengat Barat , dengan persentase sebesar 31,0%.

Terdapat Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) di SMPN 1 Rengat Barat, dengan persentase sebesar 33,1%.

terdapat Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan iklim sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y) di SMPN 1 Rengat Barat dengan persentase sebesar 68,0%.

Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variable-variabel yang mempengaruhi kinerja guru tidak dapat berjalan sendiri-sendiri namun harus selalu bersinergi dalam pelaksanaannya sehingga memberikan kontribusi yang tinggi.

B. Saran

Dengan mengetahui adanya pengaruh yang positif antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru baik secara bersama- sama maupun parsial serta mengetahui karakteristik yang memberikan pengaruh paling besar terhadap



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

kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Rengat Barat,

Kepada kepala sekolah di Sekolah menengah pertama negeri (SMPN) 1 Rengat Barat agar meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah harus lebih efektif dalam peningkatan kinerja guru. Untuk itu kepala sekolah perlu menguasai berbagai kompetensi yang mendorong.

Motivasi sekolah harus memberikan suasana kerja yang menyenangkan sehingga kinerja guru pun akan meningkat.

Kepala sekolah Perlu memperhatikan hal-hal yang memberikan kontribusi terhadap kinerja guru, dan guru juga harus meningkatkan kemampuan guru tersebut sehingga lebih baik lagi.

Kepemimpinan kepala sekolah di sekolah menengah pertama negeri (SMPN) 1 Rengat Barat pada umumnya sudah baik. Agar lebih baik lagi perlu mengoptimalkan manajemen dan supervise terhadap kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Untuk meningkatkan kinerja guru sebaiknya kepala sekolah meningkatkan system pembinaan dan pengawasan, system pembinaan dan pengawasan hendaknya bervariasi misalnya dengan menggunakan metode ESQ. system pengawasan dapat meningkatkan kemajuan system informs untuk memantau kehadiran guru disekolah maupun dikelas.



DAFTAR PUSTAKA

- Fitri,dkk.2019. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 7, Nomor 2.
- Arifin, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Asman, Jamal Ma'mur. 2009. *7 Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional Cet ke 1*. Jogjakarta: Power Book.
- Asman, Jamal Ma'mur. 2009. *7 Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional Cet ke 3*. Jogjakarta: Power Book.
- Arifin dan Arifin Mohammad.2012. *Etika dan ptofesi kependidikan AR-RUZZ MEDIA*.
- Budi, Purbayu Santosa dan Ansari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*.Yogyakarta: Andi Offset
- Chandra Bayuu.2012.Blogspot.co.id.*PengertianFaktoryangmempengaruhiMotivasi*
- Djafri Novianty. 2017 *Manajmen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta:Publisher.
- Djamarah, Bahri Syaiful. 2005. *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta, PT.Rineka Cipta.
- Djunaidi. 2017 *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru*, Jurnal Tarbiyatuna, Vol 2. No.1.
- Duwi, Priyatno. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta:ANDI
- Hafidullah Dan Dkk. 2021. *Manajmen Meningkatkan Disiplin Guru Dan Kinerja Guru*.Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Hartono. 2014. *SPSS 16.0 Analisis Data Statistika dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, cet. Ke-6.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010 *Organisasi dan Motivasi, dasar peningkatan produktivitas*. PT Bumi Aksara.
- Ibrahim, bafadal. 2002.Dasar-Dasar manajemen dan Supervisi taman kanakkanak. Jakarta: Bumi Askara

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

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

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

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

Hal-Cipta Dilindungi Undang-Undang

© HAK CIPTA UIN SUSKA RIAU



Kasmir. 2016. *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Rajawali Pers.

Mangkunegara, Prabu, Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*

Mekijati. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Cet.1*.
Mandar Maju.

Mulyasa E. 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru Cet.ke 4*, Bandung:
PT Remaja Rosdakarya.

Mulyasa. 2007 *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja
Rosdakarya.

Mulyasa. 2009 *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : PT Remaja
Rosdakarya.

Muslich Masnur. 2007 *sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidikan*.
Jakarta: Bumi Aksara.

Ngide Syafrin. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja
dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs.N Batudaa Kabupaten
Gorontalo*, TADBIR : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 4,
Nomor 2.

Nermadi, Dadi Dan Arifin Daeng. 2007. *Kepemimpinan Transformasional Kepala
Sekolah Dan Komite Sekolah*, Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa.

Purwanto, Ngalim. 2003 *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung:
PT Remaja Rosdakarya.

Rahmad, Indra Septianty. 2016. Tesis *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan
Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru disekolah Menengah Kejuruan Negeri
2 Kota Bengkulu*.

Rahmad, Abdul dan Kadir, Syaiful. 2017. *Kepemimpinan dan Kebudayaan Mutu*.
Yogyakarta:Zahir Publishing.

Roqib, Moh dan Nurfuadi. 2009 *Kepribadian Guru, Upaya Mengembangkan
Kepribadian Guru yang Sehat di Masa Depan*. Yogyakarta: Grafindo Litera
Media bekerja sama dengan STAIN Purwokerto.

Roslana, Dkk. 2013 *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Wonosari*, Jurnal Pendidikan, Vol.
2, No



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

Sgala Syaiful. 2009 *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga KePendidikan*, Bandung:Alfaberta.

Sudiyono, D. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: Alfabeta.

Sudiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sudiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta

Rudyan, Tabrani, 200. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika Karya.

Sauri Sofyan. 2013 *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Jember: Stain Jember Press.

Seno, B, Hamzah. *Teori Motivasi dan Pengukuranya*, Jakarta: Bumi Askara.

Undang-Undang Republik Indonesia. 2006. Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Bandung: PT Fermana.

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada

Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Bandung: Alfaberta

Topi Aprida, dkk. 2020. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru*, Journal of Education Research, 1(2).

PENGANTAR ANGKET

: Permohonan Pengisian Angket

: Satu berkas

: Bapak/Ibu guru.....
di

Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan Tesis Uin Sultan Syarif Kasim (UIN SUSKA RIAU) sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Magister pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, maka saya memohon dengan sangat kepada Bapak/Ibu guru untuk mengisi angket yang disediakan.

Angket ini hanyalah memiliki tujuan ilmiah dan bukan untuk mencari masalah atau kekurangan bapak/ibu guru. Angket ini juga tidak berdampak pada kinerja bapak/ibu guru, maka bapak/ibu guru tidak perlu takut atau ragu-ragu dalam memberikan jawaban sejujurnya.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini, atas perhatian dan bantuannya saya mengucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian Angket

1. Isilah nama identitas terlebih dahulu pada kolom berikut ini!

Nama :.....

Jabatan :.....

Jenis Kelamin :.....

Alamat :.....

2. Berilah tanda ceklis (\surd) pada kolom yang telah disediakan

3. Pilih jawaban yang sesuai keadaan yang sebenarnya.

4. Ada lima alternatif jawaban, yaitu:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RS = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

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

5. Terimakasih atas kesedian anda mengisi dan mengembalikan angket ini.

No	Pertanyaan tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Kepala sekolah melaksanakan peningkatan profesional guru					
2	Kepala sekolah meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru tentang pembelajaran					
3	Kepala sekolah membimbing guru dan siswa untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan memberikan contoh dalam mengajar					
4	Kepala sekolah menyusun program sekolah					
5	Kepala sekolah menentukan visi misi sekolah					
6	Kepala sekolah memimpin rapat dan mengambil keputusan					
7	Kepala sekolah mengadministrasikan kurikulum					
8	Kepala sekolah mengadministrasikan peserta didik					
9	Kepala sekolah mengadministrasikan personalia/kepegawaian					
10	Kepala sekolah mengadministrasikan sarana dan prasana					
11	Kepala sekolah mengadministrasikan kearsifan dan keuangan					
12	Kepala sekolah melakukan supervisi terhadap kinerja guru					
13	Kepala sekolah menindaklanjuti hasil supervisi untuk pengembangan sekolah selanjutnya					
14	Kepala sekolah memiliki keahlian dasar dalam memimpin sekolah					
15	Kepala sekolah memiliki komunikasi yang harmonis dengan guru					
16	Kepala sekolah tanggap terhadap aspirasi dari guru					
17	Kepala membuat strategi pembelajaran yang berbasis teknologi					
18	Kepala sekolah dipercaya dan menaruh kepercayaan kepada orang lain					
19	Kepala sekolah ahli bidangnya dan memiliki wawasan luas dilandasi kecerdasan yang tinggi					
20	Kepala sekolah senang bergaul, suka menolong,					

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.



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.

	memberikan petunjuk, serta terbuka pada keritikan					
24	Kepala sekolah rendah hati, sederhana, dan memiliki emosi yang stabil					
25	Kepala sekolah memiliki semangat untuk maju, pengabdian dan kesetiaan yang tinggi serta kreatif dan penuh inisiatif					
26	Kepala sekolah bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, komsekuen, disiplin dan bijaksana					
27	Kepala sekolah menjaga kesehatan jasmani dan rohani					
28	Saya bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas					
29	Saya melaksanakan tugas dengan target yang jelas					
30	Saya memiliki tuntutan yang jelas dan menantang					
31	Saya ingin ada umpan balik dari hasil pekerjaan					
32	Saya memiliki rasa senang dalam bekerja					
33	Saya selalu berusaha untuk mengungguli orang lain					
34	Saya mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan					
35	Saya selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja					
36	Saya senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya					
37	Saya bekerja dengan harapan ingin memperoleh inisiatif					
38	Saya bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan					
39	Saya melakukan perencanaan pembelajaran yang bagus seperti membuat perangkat pembelajaran					
40	Saya mendasain pembelajaran dengan baik					
41	Saya mengusai bahan ajar dengan baik					
42	Saya mengelola proses belajar mengajar dengan baik					
43	Saya mengelola kelas dengan baik					
44	Saya melakukan hasil evaluasi belajar siswa dengan baik					
45	Saya menggunakan media dan sumber belajar yang efektif dan efisien					
46	Saya menguasai landasan pendidikan					



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.

44.	Saya merencanakan program pengajaran					
44.	Saya tercapainya tujuan pembelajaran dengan maksimal					
44.	Saya melaksanakan pengelolaan kelas dengan baik					
44.	Saya mengelola interaksi belajar mengajar					
44.	Saya melakukan pembelajaran remedial					
44.	Saya melakukan evaluasi pembelajaran					
44.	Saya memberikan motivasi dalam mengajar kepada siswa					
44.	Saya menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran					
44.	Saya mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)					
44.	Saya membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sesuai dengan yang akan diajarkan					
44.	Saya memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan					
44.	Saya meliki kemampuan dalam pendekatan dan cara-cara evaluasi					
44.	Saya memiliki kemampuan menyusun alat-alat evaluasi, pengelolaan					

Responden

Peneliti

(AFI)

(MUHAMMAD)

FOTO DOKUMENTASI



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.



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.



- a. Pengutipan hanya untuk 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: 107/GLC/EPT/IV/2023

ENGLISH PROFICIENCY TEST[®] CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

Name : Muhammad Rafi
ID Number : 1402021512950001
Test Date : 01-04-2023
Expired Date : 01-04-2025

achieved the following scores:

Listening Comprehension : 47
Structure and Written Expression : 43
Reading Comprehension : 46
Total : 453



Limati Marita Kalisah, M. Pd
Global Languages Course Director



Izin No: 120/IBD.PA/UD.PNF.2/VI/III/2017/6809

Under the auspices of:
Global Languages Course
At: Pekanbaru
Date: 03-04-2023



Powered by e-certid



- a. Pengutipan hanya untuk 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.



الشهادة

اختبار كفاءات اللغة العربية لغير الناطقين بها

يشهد العلقى بأن :

سيد/ة : Muhammad Rafi
رقم الهوية : 1402021512950001
تاريخ الاختبار : 02-04-2023
الصلاحية : 02-04-2025

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

الاستماع : 47
القواعد : 45
القراءة : 46
المجموع : 460



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

Under the auspices of:
Global Languages Course
At: Pekanbaru
Date: 03-04-2023

التقديم التعريفي

No. 801/GLC/AP/TV/2023



Powered by e-cert.com



- a. Pengutipan hanya untuk 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.



Sertifikat

Nomor: B-1900/Un.04/Ps/PP.00.9/04/2023


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

Nama	: Muhammad Rafi
NIM	: 22190613294
Judul	: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Rengat Barat

Telah dilakukan uji Turnitin dan dinyatakan **lulus** cek plagiasi Tesis Sebesar (23%) 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.

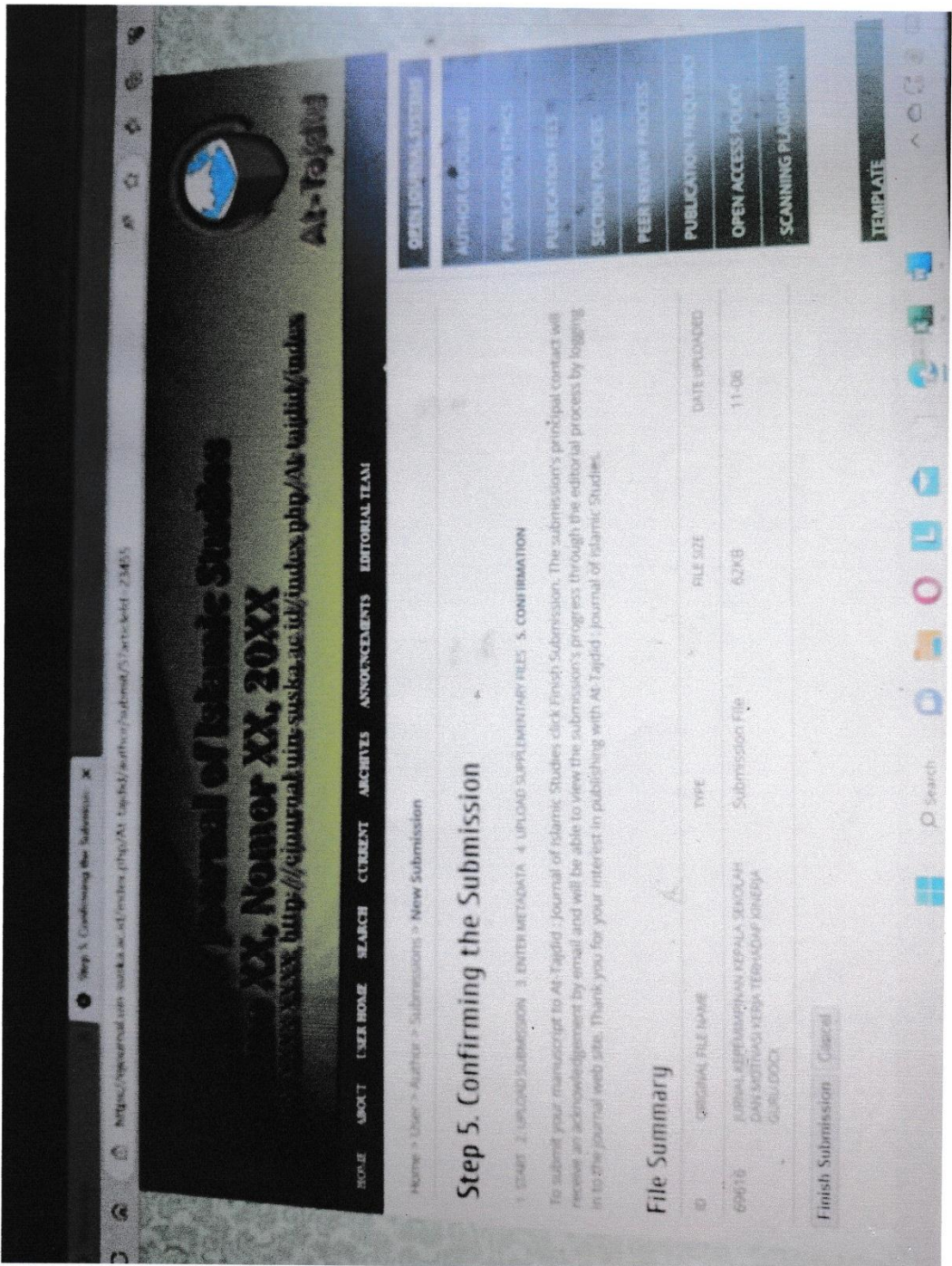


Pekanbaru, 12 Juni 2023
Pemeriksa Turmited Pascasarjana



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

- a. Penguitan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Penguitan 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 submission interface for the journal 'At-Tajdid'. The page title is 'Journal of Islamic Studies' and the issue is 'Nomor XX, 20XX'. The URL is 'http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/At-Tajdid/index'. The page is divided into several sections:

- Header:** 'At-Tajdid' logo and title.
- Navigation:** HOME, ABOUT, USER HOME, SEARCH, CURRENT, ARCHIVES, ANNOUNCEMENTS, EDITORIAL TEAM.
- Submission Steps:**
 1. START
 2. UPLOAD SUBMISSION
 3. ENTER METADATA
 4. UPLOAD SUPPLEMENTARY FILES
 5. CONFIRMATION
- Text:** 'To submit your manuscript to At-Tajdid : Journal of Islamic Studies click Finish Submission. The submission's principal contact will receive an acknowledgment by email and will be able to view the submission's progress through the editorial process by logging in to the journal web site. Thank you for your interest in publishing with At-Tajdid : Journal of Islamic Studies.'
- File Summary Table:**

ID	ORIGINAL FILE NAME	TYPE	FILE SIZE	DATE UPLOADED
69616	JURNAL KEPERUBAHAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURUBUDAYA	Submission File	62KB	11-06
- Buttons:** 'Finish Submission' and 'Cancel'.
- Footer:** 'TEMPLATE'.



- a. Pengutipan hanya untuk 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.



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/54786
 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/946/Un.04/Ps/HM.01/03/20223 Tanggal 6 Maret 2023**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

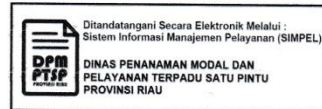
- | | |
|----------------------|--|
| 1. Nama | : MUHAMMAD RAFI |
| 2. NIM / KTP | : 22190613294 |
| 3. Program Studi | : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM |
| 4. Konsentrasi | : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM |
| 5. Jenjang | : S2 |
| 6. Judul Penelitian | : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI (SMPN) 1 RENGAT BARAT |
| 7. Lokasi Penelitian | : SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI (SMPN) 1 RENGAT BARAT |

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 : 14 Maret 2023



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Indragiri Hulu
3. Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Rengat
3. Direktur Program Pascasarjana UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan



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 & Faxes, (0761) 856832. Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL / TESIS / DISERTASI
 PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NAMA : MUHAMMAD RAFI
 NIM : 22190613294
 PRODI : Manajemen Pendidikan Islam S2
 KONSENTRASI : Manajemen Pendidikan Islam S2

NO	HARI/TGL	JUDUL PROPOSAL / TESIS / DISERTASI	PESERTA UJIAN	PARAF SEKRETARIS
1	Sabtu 07 Maret 2023	Strategi Meningkatkan Kompetensi guru di Yayasan Darel Fadhilah Pekanbaru	Dhea Musdalifa	
2	Sabtu 07 Maret 2023	Gaya Kepemimpinan Transformatif dalam Meningkatkan Kinerja guru di Pondok Pesantren Darun Nadhoh Pekanbaru	Eli Sutrawati	
3	07 Maret 2023	USIA IDEAL PERkawinan Menurut pasal 7	Harniza	
4		Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2019 dalam Perspektif Keadilan Syariah		
5	Sabtu 07/03/2023	برناج تعلم اللغة العربية وحلها	Mut Saqiyah	
6		كيفية تعلم اللغة العربية	Ulfah Muthid	
7				
8	Sabtu 07/03/2023	تأثير القواعد الصرفية الترفيقية	Murul Hidayah	
9		مهارات القراءة	F.	
10	Sabtu 07/03/2023	تطوير الكتاب المدرسي لتعليم اللغة	Dwi Binti	
11		منهجيات التدريس من المنهجية الموجهة	Masfufah	
12		تقنيات صياغة الفقرات		
13	Sabtu 07/03/2023	Analisis Menegasiid Al-Syara'ng hudi termal ap EFEK negatif dan positif Perkawinan dini dari laki-laki dan perempuan di Kabupaten Kampar	DEWI Wawan	
14				
15				

Pekanbaru,
 Direktur,

Prof. Dr. H. Ilyas Husti, M.Ag
 NIP. 19611230 198903 1 002

- NB 1. Kartu ini dibawa setiap kali mengikuti ujian.
 2. Setiap mahasiswa wajib menghadiri minimal 5 kali seminar proposal, thesis dan disertasi
 3. Sebagai syarat ujian Proposal, tesis dan Disertasi

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



UIN SUSKA RIAU

KARTU KONTROL KONSULTASI

BIMBINGAN TESIS / DISERTASI MAHASISWA

NAMA	: MUHAMMAD RAFI
NIM	: 22190613294
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
KONSENTRASI	: MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PEMBIMBING I / PROMOTOR	: PROF. DR. M. SYAIKUDDIN, M.Pd
PEMBIMBING II / CO PROMOTOR	: DR. M. FITRIYADI, MA
JUDUL TESIS/DISERTASI	: PENGAROH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN TERHILAS KERJA TERHADAP KEMAJA SUKSES DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEBEKI (SMN) 1 KENAGI BARAT

PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM 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.

n Syarif Kasim Riau

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI*

No.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor*	Paraf Pembimbing / Promotor*	Keterangan
1.	08/02/23	Penelitian awal dan variabel	F	
2.	21/03/2023	Revisi latar belakang	F	
3.	09/04/2023	Ace instrumen	F	
4.	21/05/2023	Revisi latar belakang	F	
5.	05/06/2023	Revisi isi	F	
6.	10/06/2023	Ace isi	F	

Catatan:

*Coret yang tidak perlu

Pekanbaru, 10-06-2023

Pembimbing I / Promotor*

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI*

No.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor*	Paraf Pembimbing / Co Promotor*	Keterangan
1.	7/2/23	Sistematika Tesis dan instrumen		
2.	11/3/23	Revisi latar belakang dan rumusan judul		
3.	20/3/23	Ace instrumen		
4.	31/5/23	Sistematisasi BAB IV		
5.	7/6/23	Revisi Temuan Utama dan Analisis Data		
6.	10/6/23	Ace akhir		

Catatan:

*Coret yang tidak perlu

Pekanbaru,20....

Pembimbing II / Co Promotor*



UIN SUSKA RIAU

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

Nomor : S-0273/Un.04/Ps/PP.00.9/01/2023
Lamp. : 1 berkas
Perihal : Penunjukan Pembimbing I dan
Pembimbing II Tesis Kandidat Magister

Pekanbaru, 20 Januari 2023

Kepada Yth.

1. Prof. Dr. M. Syaifuddin. M. Ag (Pembimbing Utama)
2. Dr. M. Fitriyadi. MA (Pembimbing Pendamping)

di

Pekanbaru

Sesuai dengan musyawarah pimpinan, maka Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping tesis kandidat magister a.n :

Nama : Muhammad Rafi
NIM : 21190613294
Program Pendidikan : Magister/Strata Dua (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : III (Tiga)
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Rengat Barat

Masa bimbingan berlaku selama 1 tahun sejak tanggal penunjukan ini dan dapat diperpanjang (maks.) untuk 2x6 bulan berikutnya. Adapun materi bimbingan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dan penulisan tesis;
2. Penulisan hasil penelitian tesis;
3. Perbaikan hasil penelitian etelah Seminar Hasil Penelitian;
4. Perbaikan tesis setelah Ujian Tesis; dan
5. Meminta ringkasan tesis dalam bentuk makalah yang siap di submit dalam jurnal.

Bersama dengan surat ini dilampirkan blanko bimbingan yang harus diisi dan ditandatangani setiap kali Saudara memberikan bimbingan kepada kandidat yang bersangkutan.

Demikianlah disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Assalam,
Direktur,

Prof. Dr. H. Ilyas Husti. MA
NIP. 19611230 198903 1 002

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



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HULU
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMP NEGERI 1 RENGAT BARAT

Jl. Raya Km.2 Pekan Heran-Pematang Reba Kec.Rengat Barat Kode Pos 29351
Email : smpnsatu_rengatbarat@yahoo.co.id

Rengat Barat, 20 Maret 2023

Nomor : 421.3/SMPN1RB/III/2023/021
Lampiran : _
Perihal : KONFIRMASI KEGIATAN RISET / PRA RISET

Kepada Yth.
Direktur Program Pascasarjana UIN SUSKA Riau
Di_
Pekanbaru

Dengan Hormat ,
Berdasarkan Rekomendasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Atap Nomor 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/54786 TANGGAL 14 Maret 2023 Perihal Permohonan kegiatan Riset / Pra Riset dan Pengumpulan Data Untuk Bahan Tesis kepada mahasiswa :

Nama	: MUHAMMAD RAFI
NIM	: 22190613294
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi	: Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang	: S. 2
Judul Penelitian	: PENGARUHA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI (SMPN) 1 RENGAT BARAT

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas dapat kami terima untuk melaksanakan kegiatan Riset /Pra Riset dan Pengumpulan Data untuk bahan Tesis di SMP Negeri 1 Rengat Barat terhitung mulai 14 Maret 2023 sampai selesai.

Demikian surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Sekolah,

H. ABDUL RAHMAN, S.Pd.M.Si
NIP. 19640129 198512 1 001

Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth:

- Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
- Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Rengat
- Yang bersangkutan
- Pertinggal

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya atau melakukan tindakan lainnya yang serupa tanpa izin dari penerbit, baik itu dengan cara cetak atau elektronik.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIODATA PENULIS



Nama : MUHAMMAD RAFI
Tempat Tanggal Lahir : Air Molek, 15 Desember 1995
Alamat : Pangkalan Kota lama Kec. Rengat Barat
Kab. Indragiri Hulu
No.Hp/Telepon : 082285566175

RIWAYAT PENDIDIKAN

1999 – 2002 : Sdn 007 Kotalama
2002 – 2008 : SMPN 1 Pasir Penyu
2008 – 2011 : MAN Rengat
2011 – 2014 : S1 STAI Nurul Falah Airmolek
2014 – 2019 : S2 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
2019 – 2023 : Riau

RIWAYAT PEKERJAAN

2021 – 2023 : STAF Kampus Stai Nurul Falah Airmolek

KARYA ILMIAH

1. (Skripsi, 2019) Pengaruh Pembelajaran Madrasah Takmilyah Wushta Terhadap Hasil Belajar Siswa di SMPN 4 Rengat Barat.
2. (Tesis, 2023) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Rengat Barat