

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.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI
PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU
DI MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA
KECAMATAN TENAYAN RAYA
PEKANBARU**

TESIS

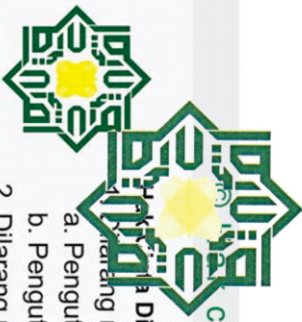
Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.) Pada Program
Studi Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

ARY PRAYUNI
NIM: 22190623919

UIN SUSKA RIAU
PROGRAM PASCASARJANA
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1444 H/2023 M



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

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

Lembaran Pengesahan

Nama : Ary Prayuni
 Nomor Induk Mahasiswa : 22190623019
 Gelar Akademik : M.Pd. (Magister Pendidikan)
 Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru

Tim Penguji

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

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

Dr. Mas'ud Zein, M.Pd.
 Penguji III

Dr. Ellya Roza, M.Hum
 Penguji IV

Tanggal Ujian/Pengesahan : 27 Juni 2023

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

Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Kami yang bertanda tangan di bawah ini, selaku pembimbing tesis dengan ini menyetujui bahwa tesis yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru”** yang ditulis oleh:

Nama : Ary Prayuni
 NIM : 22190623919
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
 Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Untuk diajukan pada sidang Munaqasah Tesis pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Tanggal: 12 Juni 2022
 Pembimbing I

Dr.  Shiron, M. Pd.I
 NIDN. 2004088204

Tanggal: 12 Juni 2022
 Pembimbing II

Dr.  Tuti Andriani, M. Pd
 NIP. 197503142007102001

Megetahui
 Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam


 Dr. Agustiar, M. Ag
 NIP. 197108051998031004

**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.

Dr. Sohiron, M.Pd.I
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Hal : Tesis Saudari
Ary Prayuni

Kepada Yth,
Direktur Program Pascasarjana
UIN Suska Riau
Di-
Pekanbaru

Assalamu 'alaikum Wr, Wb.

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

Nama	: Ary Prayuni
NIM	: 22190623919
Prodi	: Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi	: Pendidikan Agama Islam
Judul	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan dibicarakan penilaian, dalam sidang uji tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau.

Wassalamu 'alaikum Wr, Wb.

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, 12 Juni 2023
Pembimbing I

Dr. Sohiron, M. Pd.I
NIDN. 2004088204



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.

Dr. Tuti Andriani, M. Pd
 DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 : Tesis Saudari
Ary Prayuni

Kepada Yth,
Direktur Program Pascasarjana
 UIN Suska Riau
 Di-
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr, Wb.

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

Nama	: Ary Prayuni
NIM	: 22190623919
Prodi	: Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi	: Pendidikan Agama Islam
Judul	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru

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

Wassalamu'alaikum Wr, Wb.

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, 12 Juni 2023
 Pembimbing II

Dr. Tuti Andriani, M. Pd
 NIP. 197503142007102001

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.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ary Prayuni
NIM : 22190623919
Tempat Tanggal Lahir : Simpang Empat, 17 April 1983
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru”**, 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 pada tesis ini, yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

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

Pekanbaru, 12 Juni 2023

Penulis



Ary Prayuni
Ary Prayuni
NIM. 22190623919

MOTTO

Surah Al-Insyirah Ayat 6-8

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾
فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾
وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَأَرْغَبْ ﴿٨﴾

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”. (Al-Insyirah, 6-8).

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.

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

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya serta kemampuan untuk menyelesaikan penulisan tesis ini. Shalawat dan salam tertuju kepada Rasulullah SAW yang telah berjasa mengantarkan umat ke jalan yang benar dan di ridhoi Allah SWT.

Dengan izin dan rahmat Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penyusunan Tesis ini tentunya tidak terlepas dari partisipasi dan dukungan dari berbagai pihak terutama orang-orang terdekat penulis yang tidak akan pernah terlupakan jasa-jasa yang telah diberikan. Semoga Allah SWT. membalas kebaikan mereka di dunia dan akhirat. Terutama untuk kedua orang tua yang tersayang, terima kasih untuk ayahanda Adi Bintoro dan Ibunda Indrawati karena berkat do’a dan pengorbanan ayah dan mak yang tulus sehingga ananda bisa menyelesaikan perkuliahan ini.

Selain itu, penulis banyak mendapatkan bantuan, motivasi dan bimbingan. Pada kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

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

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.

8. Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Tenaga Administrasi Madrasah, Para Guru dan Siswa Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru yang telah memberikan kesediaan dan kemudahan untuk dijadikan sebagai lokasi penelitian.
9. H. Irwan Suanto, Lc dan Indah Rahmawati yang telah membantu dan memberi motivasi kepada peneliti untuk menyelesaikan perkuliahan di Pascasarjana UIN Suska Riau
10. Kepada seluruh teman-teman Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2021 yang sama-sama berjuang dalam suka dan duka untuk menyelesaikan pendidikan Strata 2 (S2) di jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
11. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, dukungan dan do'a kepada penulis.

Demikianlah, semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan. Semoga karya ini bisa bermanfaat bagi kita semua. Kelebihan, kebaikan dan kebenaran dalam karya ini hanyalah milik Allah SWT dan semua kesalahan serta kekurangan ialah dari peneliti semata. Semoga rahmat Allah SWT selalu tercurah kepada kita. Aamiin.

Pekanbaru, 11 Juni 2023
Peneliti

Ary Prayuni
NIM. 22190623919

DAFTAR ISI

NOTA DINAS PEMBIMBING I	
NOTA DINAS PEMBIMBING II	
SURAT PERNYATAAN	
MOTTO	
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xiii
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Alasan Pemilihan Judul	12
C. Penegasan Istilah.....	12
D. Identifikasi Masalah.....	14
E. Batasan Masalah	14
F. Rumusan Masalah.....	15
G. Tujuan dan Manfaat Penelitian	15
1. Manfaat Teoritis	15
2. Manfaat Praktis	16
BAB II TINJAUAN TEORI	
A. Kinerja Guru	17
1. Pengertian Kinerja.....	17
2. Tujuan Penilaian Kinerja Guru.....	21
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	26
4. Indikator Kinerja Guru	36
B. Motivasi Kerja	37
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	37
2. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru	43
3. Kriteria Motivasi Kerja	52
4. Tujuan Motivasi Kerja	53
5. Jenis-Jenis Motivasi	54

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. Indikator Motivasi Kerja	55
C. Kompetensi Profesional Guru	56
1. Pengertian Kompetensi Profesional Guru	56
2. Kompetensi Dasar Guru Profesional	64
3. Karakteristik Dasar Guru Profesional	66
4. Ruang Lingkup Kompetensi Profesional Guru	68
5. Kriteria Guru Profesional	69
6. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru	72
7. Indikator Kompetensi Profesional Guru	75
D. Kerangka Berfikir	76
E. Penelitian Relevan	78
F. Konsep Operasional	81
G. Hipotesis	83
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	85
B. Tempat dan Waktu Penelitian	85
C. Subjek dan Objek Penelitian	86
D. Populasi dan Sampel Penelitian	86
E. Instrumen Penelitian	87
F. Teknik Pengumpulan Data	88
G. Teknik Analisa Data	89
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Profil Objek Penelitian	104
1. MTs. Al-Munawwarah	104
2. MTs. Al-Ikhwan	107
B. Hasil Uji Persyaratan analisis	110
1. Uji Normalitas	110
2. Uji Linearitas	114
3. Uji Multikolinearitas	112
4. Uji Autokorelasi	114
C. Analisis Regresi Linear	115
D. Uji Hipotesis Penelitian	118
1. Uji T	118
2. Uji F	121

E. Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi	123
1. Uji Koefisien Korelasi	123
2. Uji Koefisien Determinasi.....	124
F. Pembahasan Hasil Penelitian	126
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kec. Tenayan Raya Kota Pekanbaru	126
2. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kec. Tenayan Raya Kota Pekanbaru	128
3. Pengaruh secara bersamaan Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kec. Tenayan Raya Kota Pekanbaru	131
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	134
B. Saran	135

DAFTAR PUSTAKA

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

TABEL. 1.1.	MTs. di Kec. Tenayan Raya.....	10
TABEL. 2.1.	Konsep Operasional Kinerja Guru	81
TABEL. 2.2.	Konsep Operasional Motivasi Kerja	82
TABEL. 2.3.	Konsep Operasional Kompetensi Profesional Guru.....	83
TABEL. 3.1.	Model Skala Likret	87
TABEL. 3.2.	Distribusi Nilai r tabel	90
TABEL. 3.3.	Hasil Uji Validitas X1	91
TABEL. 3.4.	Hasil Uji Validitas X2	92
TABEL. 3.5.	Hasil Uji Validitas Y	93
TABEL. 3.6.	Hasil Uji Reliabilitas	94
TABEL. 4.1.	Daftar Guru MTs Al-Munawwarah	106
TABEL. 4.2.	Daftar Guru MTs Al-Ikhwani	110
TABEL. 4.3.	Hasil Uji Normalitas	112
TABEL. 4.4.	Hasil Uji Multikolinearitas	113
TABEL. 4.5.	Hasil Uji Autokorelasi	115
TABEL. 4.6.	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X1-Y	115
TABEL. 4.7.	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X2-Y	116
TABEL. 4.8.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	117
TABEL. 4.9.	Uji T Hipotesis 1	119
TABEL. 4.10.	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi X^1 terhadap Y	120
TABEL. 4.11.	Uji T Hipotesis 2	120
TABEL. 4.12.	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi X^2 terhadap Y	121
TABEL. 4.13.	Hasil uji F	122
TABEL. 4.14.	Hasil Uji Koefisien Korelasi	123
TABEL. 4.15.	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	125

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

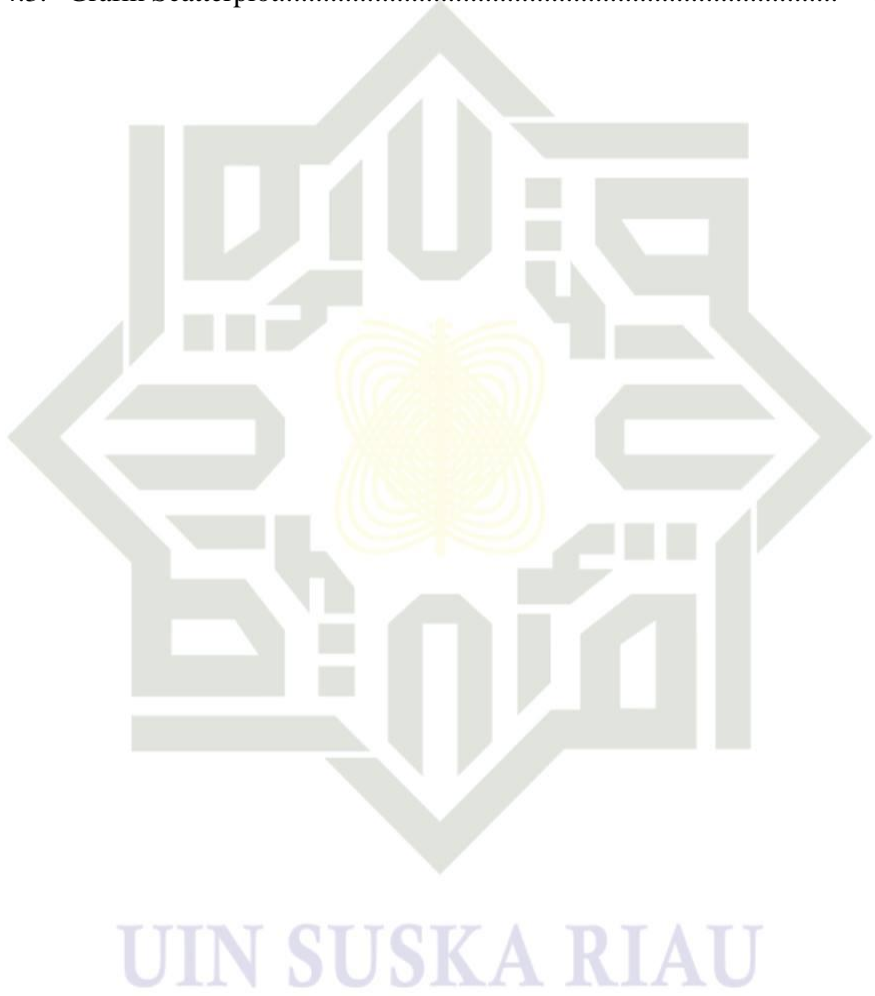
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR GAMBAR

GAMBAR. 2.1. Kerangka Berfikir	78
GAMBAR. 4.1. Histogram Hasil Uji Normalitas	111
GAMBAR. 4.2. Normal P-Plot Hasil Uji Normalitas	111
GAMBAR. 4.3. Grafik Scatterplot.....	114



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 LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kisi-kisi Instrumen
Lampiran 2.	Daftar Angket
Lampiran 3.	Tabulasi
Lampiran 4.	Rekapitulasi Jawaban Responden
Lampiran 5.	Uji Validitas
Lampiran 6.	Hasil Pengolahan data SPSS 26
Lampiran 7.	Daftar T Tabel dan Daftar F Tabel
Lampiran 8.	Dokumentasi Madrasah
Lampiran 9.	Rekomendasi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau
Lampiran 10.	Surat Izin Penelitian MTs. Al-Munawwaroh Pekanbaru
Lampiran 11.	Surat Izin Penelitian MTs. Al-Ikhwan Pekanbaru
Lampiran 12.	Sertifikat Toefl (Bahasa Inggris)
Lampiran 13.	Sertifikat Toefl (Bahasa Arab)
Lampiran 14.	Sertifikat Turnitin
Lampiran 15.	Kartu Bimbingan Tesis
Lampiran 16.	Submit Artikel (Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial) Sinta 3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PEDOMAN TRANSLITERASI

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

A. Konsonan

Arab	Latin	Arab	Latin
ﺙ	a	ﺙ	Th
ﺝ	B	ﺝ	Zh
ﺕ	T	ﺕ	,
ﺕ	Ts	ﺕ	Gh
ﺝ	J	ﺝ	F
ﺡ	H	ﺡ	Q
ﺦ	Kh	ﺦ	K
ﺩ	D	ﺩ	L
ﺫ	Dz	ﺫ	M
ﺭ	R	ﺭ	N
ﺯ	Z	ﺯ	W
ﺱ	S	ﺱ	H
ﺵ	Sy	ﺵ	,
ﺶ	Sh	ﺶ	Y
ﺪﻯ	DI		

B. Vokal, panjang dan diftong

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

Vokal (a) panjang	= Â	misalnya	قال	menjadi qâla
Vokal (i) panjang	= î	misalnya	قيل	menjadi qîla
Vokal (u) panjang	= Ū	misalnya	دون	menjadi dûna

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Diftong (aw) = و- misalnya قول menjadi qawlun

Diftong (ay) = اء- misalnya خير menjadi khayrun

C. Ta' marbûthah (ة)

ta' marbuthah ditransliterasikan dengan “t” jika berada ditengah kalimat, tetapi apabila Ta' marbuthah tersebut berada diakhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *arisalat li al-madrasah*, atau apabila berada ditengah-tengah kalimat yang berdiri dari susunan *mudlaf* dan *Mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan *t* yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya في رحمة الله menjadi *fi rahmatillah*.

D. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah

Kata Sandang berupa “al” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak diawal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalâlah yang berada ditengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

- a. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan...
- b. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan...
- c. Masyâ' Allâh kâna wa mâ lam yasya' lam yakun

ABSTRAK

Ary prayuni (2023) : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun faktor internal. Dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja serta kompetensi profesional guru. Penelitian ini memiliki dua variabel independen diantaranya Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Guru sedangkan variable dependen dalam penelitian ini ialah kinerja guru. Tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru.

Seluruh guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru dijadikan unit penelitian (43 orang). Variabel yang dikaji dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja, kompetensi profesional guru, dan kinerja guru. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode kuisioner. Metode analisis data menggunakan uji deskriptif prosentase, Uji prasyarat analisis regresi, uji analisis regresi berganda. uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap data yang dikumpulkan melalui penelitian kemudian dikonsultasikan dengan kriteria yang telah ditetapkan, dapat disimpulkan *pertama*, besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru yakni 73.96%. *Kedua*, besarnya pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru yakni 98.4%. *Ketiga*, besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru yakni 98.6%.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional Guru, Kinerja Guru

ABSTRACT

Ary Prayuni, (2023): The Effect of Working Motivation and Teacher Professional Competence toward Teacher Performance at Private Islamic Junior High School, Tenayan Raya District, Pekanbaru

Teacher performance was influenced by various factors, both external and internal factors. In this research, the factors influencing teachers' performances were working motivation and teacher professional competence. This research consisted of two independent variables included working motivation and teacher professional competence, while the dependent variable was teacher performance. This research aimed at knowing the effect of working motivation and teachers' professional competence toward teacher performances at Private Islamic Junior High School, Tenayan Raya District, Pekanbaru. All teachers teaching at Private Islamic Junior High School, Tenayan Raya District, Pekanbaru were used as a research unit (43 teachers). The variables of this research were working motivation, teacher professional competence, and teacher performance. Questionnaire was used for collecting the data. The data were analyzed by using descriptive percentage, prerequisite, regression analysis, multiple regression analysis, classic assumption, and hypothesis tests. The findings of this research showed that first; the effect of working motivation toward teacher performance was 73.96%. Second, the effect of teacher professional competence toward teacher performance was 98.4%. Third, the effect of working motivation and teacher professional competence toward teacher performance was 98.6%.

Keywords: Working Motivation, Teacher Professional Competence, Teacher Performance

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



ملخص

أري فيرايوني، (2023): تأثير دافع العمل وكفاءة مهنية المدرس في نوعية عمل المدرس في المدرسة الثانوية الأهلية بمركز تيناياان رايا بكنبارو

إن نوعية عمل المدرس أثرتها العوامل إما عاملا داخليا أم خارجيا. فالعامل الذي يؤثر نوعية عمل المدرس هو دافع العمل وكفاءة مهنية المدرس. هذا البحث يتكون من المتغيرين المستقلين وهما دافع العمل وكفاءة مهنية المدرس، والدافع التابعي نوعية عمل المدرس. يهدف هذا البحث إلى معرفة مدى تأثير دافع العمل وكفاءة مهنية المدرس في نوعية عمل المدرس في المدرسة الثانوية الأهلية بمركز تيناياان رايا بكنبارو. وعدد مجتمع البحث ثلاثة وأربعون مدرسا. ومتغير البحث المبحوث دافع العمل وكفاءة مهنية المدرس ونوعية عمل المدرس. وأسلوب جمع البيانات استفتاء. وأسلوب تحليل البيانات وصفي مثنوي، واختبار الشرط القبلي بالتحليل الانحسابي، واختبار التحليل الانحسابي المتعدد، واختبار الادعاء التقليدي واختبار الفرضية. بناء على تحليل البيانات ثم تناسب بالمعيار المعين حيث أن نتائج البحث ما يأتي : الأول مدى تأثير دافع العمل في نوعية عمل المدرس ثلاثة وسبعون بشولة ستة وتسعين في المائة. والثاني مدى تأثير كفاءة مهنية نوعية عمل المدرس ثمانية وتسعون بشولة أربعة. والثالث مدى تأثير دافع العمل وكفاءة مهنية المدرس ثمانية وتسعون بشولة ستة في المائة.

الكلمات الرئيسية: دافع العمل، كفاءة مهنية المدرس، نوعية عمل المدرس

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 I**PENDAHULUAN****A. Latar Belakang**

Di era modern sekarang ini, pendidikan menjadi kebutuhan setiap manusia. Dengan pendidikan manusia akan mengalami proses pembelajaran untuk mengembangkan sikap, pengetahuan dan keterampilan serta membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas juga ditentukan oleh mutu pendidikan lembaga-lembaga penyelenggara pendidikan dalam mengelola pembelajaran.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Untuk mencapai tujuan tersebut maka perlu dilakukan peningkatan dalam segi proses dan hasil pendidikan, dimana peningkatan tersebut sangat ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia pendidik yang terlibat dalam proses tersebut. Sebagai salah satu komponen pendidikan, guru merupakan salah satu bagian penting yang terlibat dan bersentuhan secara langsung dengan proses

¹ Marsellus R. Payong, *Konsep Dasar Problematika dan Implementasinya*, (Jakarta: PT Index, 2017), h. 8

pendidikan itu sendiri. Pada hakikatnya, penyelenggaraan dan keberhasilan proses pendidikan pada semua jenjang dan semua satuan pendidikan ditentukan oleh faktor guru, disamping perlunya unsur-unsur penunjang lainnya. Guru dapat dikatakan sebagai ujung tombak keberhasilan proses pendidikan di Madrasah karena melalui kinerja yang ditampilkannya akan membawa dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di Madrasah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru yang dapat menunjang mutu kerjanya. Dengan kata lain, salah satu yang menjadi tolok ukur keberhasilan pendidikan adalah kinerja guru.²

Guru sebagai seorang profesional mempertaruhkan profesi pada kualitas kerjanya. Hal ini menegaskan bahwa kinerja yang berkualitas akan menggambarkan kualitas profesional seorang guru, dan sebaliknya kinerja yang dibawah standar kerja menggambarkan ketidakberhasilan guru menghormati profesinya sendiri. Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan profesi guru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

² Muhlisin, 2008, “*Profesionalisme Kinerja Guru Masa Depan*”, Tersedia pada <https://muhlis.files.wordpress.com/2008/05/profesionalisme-kinerjaguru-masa-depan>, (Diakses tanggal 3 Januari 2022)

dipandang perlu diperhatikan sebagai wujud komitmen dalam melakukan pembenahan pola pendidikan agar mencapai mutu pendidikan sesuai harapan. Kualitas kemampuan guru yang rendah akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan.

Kinerja guru adalah perilaku nyata sebagai suatu prestasi kerja yang ditampilkan oleh seorang tenaga pengajar untuk melaksanakan proses pendidikan di Madrasah atau lembaga pendidikan. Keberhasilan kinerja guru dalam pekerjaannya karena ia memiliki kemampuan dan ketrampilan untuk itu, dan hubungan interaktif berbagai aspek dalam bekerja seperti alat-alat, metode atau cara kerja, hubungan dengan rekan sekerja, dan lain-lain.³

Istilah kinerja dapat dikatakan sebagai *performance* atau unjuk kerja. *Performance* juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau penampilan kerja. Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Menurut Sudarwan Danim “Kinerja cenderung dipersepsikan sebagai tampilan riil di dunia kerja”.⁴

Micheal Armstrong mengatakan bahwa *employee performances defined as result obtained from job functions or activities performed as behaviour and results. Evaluation towards employee performance can be assessed by several*

³ Amini, *Profesi Keguruan*, (Medan: Perdana Publishing, 2016), h. 38

⁴ Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru Dari Pra-Jabatan*, (Jakarta: Kencana Media Group, 2018) h. 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.



*parties involved and by a representative evaluator.*⁵ Robbins mengatakan bahwa *usually the best work evaluation is to be done by employee's direct supervisor. This is related to the fact that direct supervisor for the person responsible for his/her subordinate's performance for comprehensive evaluation.*⁶

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh dari fungsi kerja atau kegiatan yang dilakukan sebagai perilaku dan hasil. Evaluasi terhadap kinerja karyawan dapat dinilai oleh beberapa pihak yang terlibat dan oleh evaluator representatif. Robbins mengatakan bahwa biasanya evaluasi kerja terbaik harus dilakukan oleh atasan langsung adalah orang yang bertanggung jawab atas kinerja bawahannya untuk evaluasi komprehensif.

Suharsaputra mengatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.⁷ Muhlisin lebih menspesifikasikan tentang pengertian kinerja yaitu sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

⁵ Micheal Armstrong, *Performance Management*, (London: Institute of Personnel and Development, 2020), h. 2

⁶ Robbins, *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani, (Jakarta: Erlangga, 2018), h. 38

⁷ Suharsaputra, 2011, "*Pengembangan Kinerja Guru*", Tersedia pada <http://uharsaputra.wordpress.com/pendidikan/pengembangan-kinerjaguru>, (Diakses tanggal 3 Januari 2023)

⁸ Muhlisin, *Op.cit.*, h. 23

Secara lebih terukur, Barnawi dan Arifin mempertegas bahwa kinerja yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok diukur berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu sehingga apabila seseorang mampu mencapai standar kinerja tersebut maka akan mencerminkan suatu tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya untuk mencapai tujuan organisasi.⁹

Kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Barnawi dan Mohammad Arifin menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh dua dimensi yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal menyangkut tentang faktor yang ada dalam diri guru dan dapat mempengaruhi kinerjanya seperti kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja dan kepemimpinan.¹⁰

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan merupakan kemampuan guru yang terdiri dari potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + Skill*).¹¹ Sedangkan faktor motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang

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.

⁹ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruz Media, 2018), h. 16

¹⁰ *Ibid.*, h. 20

¹¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2020), h. 34

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.

terarah untuk mencapai tujuan pendidikan. Teori dasar dari T.R. Mitchel seperti yang dikutip Barnawi dan Mohammad Arifin bahwa landasan yang dapat digunakan untuk menilai kualitas kinerja yaitu dengan rumus *performance = motivation x ability*. Rumusan tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja seseorang akan terwujud oleh dua unsur, yaitu motivasi dan abilitas.¹² Sedangkan Teori Dasar Robbins seperti yang dikutip Danim bahwa kinerja guru merupakan fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A) motivasi atau *motivation* (M) dan Kesempatan atau *opportunity* (O) yang dapat dinyatakan dengan formula kinerja = f (A x M x O).¹³

Meneliti guru sebagai salah seorang pelaksana kegiatan pendidikan di Madrasah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, yang salah satunya adalah faktor kurangnya motivasi kerja. Kesejahteraan guru yang masih rendah serta adanya tujuan atau kebutuhan-kebutuhan tertentu yang belum terpenuhi dari hasil kerja akan mendorong seseorang bekerja dengan tidak bersungguh-sungguh sehingga akan cenderung menghasilkan kinerja yang jauh dari apa yang diharapkan.

Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa motivasi erat hubungannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa makin baik motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin baik pula prestasi atau kinerjanya, atau sebaliknya. Motivasi dapat dikatakan sebagai

¹² Barnawi dan Mohammad Arifin, *Op.cit.*, h. 45

¹³ Sudarwan Danim, *Op.cit.*, h. 12

sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Munculnya motivasi kerja yang baik dari seorang guru akan melahirkan kinerja yang baik pula. Dengan kata lain terdapat hubungan motivasi seseorang dengan kinerjanya. Motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat berasal dari dalam maupun dari luar individu dan mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Sedangkan abilitas berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu.

Menurut Herzberg dalam Muchlas berpendapat bahwa ada dua faktor ekstrinsik dan instrinsik yang mempengaruhi seseorang bekerja. Termasuk dalam faktor ekstrinsik (*hygienes*) adalah hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi. Sedangkan faktor instrinsik (*motivator*) adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi atau hasil kerja individu. Dalam teori Herzberg faktor-faktor motivator meliputi: prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang.¹⁴

Menurut Uno menyatakan bahwa motivasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi instrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

¹⁴ Muchlas, *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia)*, (Jakarta: PT. PBB, 2012), h. 59

individu. Dalam melakukan suatu pekerjaan, biasanya seseorang tidak selamanya hanya dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti pemenuhan keuangan semata tetapi motivasi intrinsik merupakan hal yang juga tidak dapat diabaikan. Motivasi intrinsik tersebut antara lain kebanggaan akan dirinya dapat melakukan sesuatu pekerjaan yang orang lain belum tentu mampu melakukannya, kecintaan terhadap pekerjaannya, atau minat yang besar terhadap tugas atau pekerjaan yang dilakukannya selama ini. Oleh sebab itu, motivasi kerja tidak hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, tetapi juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan itu secara aktif.¹⁵

Selain itu, faktor lainnya yang juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor yang berasal dari luar seperti motivasi. Baik motivasi yang berasal dari internal maupun eksternal merupakan salah satu unsur penting yang dapat meningkatkan kinerja seseorang menjadi lebih maksimal. Kinerja guru mempunyai spesifikasi atau kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik maka seorang guru secara mutlak harus menguasai berbagai landasan kompetensi sebagai jaminan dalam mengemban jabatan profesionalnya.

Kompetensi profesional sebagai bagian dari kompetensi guru mencerminkan tugas dan kewajiban guru yang harus dilakukan sehubungan dengan arti jabatan guru yang menuntut suatu profesionalisme, yaitu guru 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.

¹⁵ Uno, Hamzah, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), h. 18

profesional adalah guru yang berkompeten. Kompetensi profesional lebih merujuk pada tampilan seorang guru dalam penguasaan materi pelajaran yang diampunya. Guru yang mampu menguasai materi pelajaran pada bidang studi yang diampunya dengan luas dan mendalam tentunya akan memiliki kepercayaan diri yang lebih mantap pada saat berdiri di depan kelas. Penguasaan materi pelajaran yang baik juga akan membawa guru termotivasi untuk menunjukkan kualitas kinerjanya dan sekaligus keprofesionalnya menjadi seorang guru. Secara operasional, guru yang profesional ialah guru yang dapat melaksanakan pembelajaran dengan efektif.¹⁶

Dalam Standar Pendidikan Nasional, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir 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. Dengan kata lain kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan proses pembelajaran.¹⁷

Masalah kompetensi profesional guru merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru dalam jenjang pendidikan. Guru sebagai tenaga profesional merupakan suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar pendidikan. Guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya. Seseorang akan bekerja secara

¹⁶ Janawi, *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 37

¹⁷ Soemarno, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2019) h. 37

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.

profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, seseorang tidak akan bekerja secara profesional bilamana hanya memenuhi salah satu diantara dua persyaratan di atas.

Jadi betapapun tingginya kemampuan seseorang, ia tidak akan bekerja secara profesional apabila tidak memiliki kepribadian dan dedikasi yang tinggi dalam bekerja. Tingkat keprofesionalan seorang guru dapat dilihat dari kompetensi profesionalnya dan menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Hal ini berarti bahwa jika guru melakukan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka.¹⁸

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional mempengaruhi kinerja guru. Di sisi lain, motivasi kerja merupakan salah satu unsur yang ikut mendukung keberhasilan kinerja seorang guru. Motivasi kerja guru dapat dijadikan sebagai tolok ukur untuk mengetahui kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan mengamati motivasi kerja dan kompetensi profesional maka akan dapat diketahui bagaimana komitmen dan kesungguhan guru dalam mengemban tugas yang dibebankan kepadanya serta mampu menyelesaikannya dengan baik.

Berdasarkan awal studi yang peneliti lakukan pada tanggal 2 November 2023 di MTs. Kecamatan Tenayan Raya yang terdaftar yaitu:

¹⁸ *Ibid.*, h. 44

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.

Tabel 1.1
MTs. Di Kec. Tenayan Raya¹⁹

No.	Nama Sekolah	Alamat
1.	MTs. Uways AlQorni	Jln. Rela Jaya No.01 Fajar Ujung
2.	MTs. Al-Ikhwan	Jln. Pesantren No. 52
3.	MTs. Al-Kautsar	Jln. Hangtuh KM. 6.5 Bencah Lesung
4.	MTs. Al-Munawwarah	Jln. Pesantren No.42
5.	MTs. Bustanul Ulum	Jln. Hangtuh Belakang Pemancar RCTI/SCTV
6.	MTs. Darut Tauhid Almaktub	Jln. Lintas Timur KM. 20 Kulim
7.	Mts. Hubbullah	Jln. Singgalang V No. 313
8.	MTs. Nurul Yaqin	Jln. Hangtuh No. 22 Rejosari
9.	MTs. Ummatan Wasathan	Jln. Lintas Timur KM. 22 Kulim

Melalui kegiatan wawancara dengan beberapa guru maka peneliti menemukan beberapa hal yang menarik untuk peneliti lakukan pada seputar tentang kinerja guru dan faktor-faktor yang sering mempengaruhinya dan peneliti tertarik meneliti di MTs Al-Munawwarah dan MTs. Al-Ikhwan Kec. Tenayan Raya Pekanbaru karena permasalahan kinerja guru yaitu masalah motivasi kerja dan kompetensi profesional ada pada MTs. Al-Munawwarah dan MTs. Al-Ikhwan. Adapun ditemukan beberapa masalah yang sama di lapangan berdasarkan hasil wawancara peneliti bersama Ibu Suhada dan Ibu Ria Ningsih antara lain adalah:²⁰

1. Guru dapat menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan dengan baik dan mentaati peraturan yang ada di madrasah.
2. Guru senantiasa terpacu untuk menjadi yang berprestasi.

¹⁹ <http://data.sekolah-kita.net/kecamatan/tenayanraya/Mts>, Kamis 3 November 2023, Pukul 09.45 WIB

²⁰ Suhada dan Ria Ningsih, *Waka Kurikulum MTs. Al-Munawwarah dan MTs. Al-Ikhwan*, wawancara, Rabu 2 November 2023, Pukul 13.30 WIB.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Guru merasa bersemangat karena iklim dan lingkungan kerja sangat mendukung aktivitas kerja sehari-hari.
4. Guru mampu menjelaskan kompetensi inti yang akan dipelajari dan mampu mengembangkan tujuan kompetensi dasar yang akan dicapai.
5. Guru mampu menjelaskan materi pelajaran dengan menggunakan alat peraga atau media pembelajaran yang menarik.
6. Guru memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran sesuai materi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru”**.

A. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan penulis memilih judul di atas adalah sebagai berikut:

1. Permasalahan yang dikaji dalam judul di atas sesuai dengan bidang ilmu di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
2. Judul diangkat sesuai dengan masalah dan gejala-gejala yang ditemukan oleh penulis dalam melakukan observasi.
3. Masalah-masalah yang dikaji dalam judul di atas mampu untuk diteliti oleh peneliti.
4. Lokasi penelitian yang terjangkau oleh peneliti.

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

B. Penegasan Istilah

Penelitian ini berkaitan dengan Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kec. Tenayan Raya Pekanbaru. Agar tidak terjadi kekeliruan dalam memahami istilah yang dipakai dalam penelitian ini, maka penulis perlu mengemukakan penjelasan istilah-istilah tersebut yaitu:

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu yang di lakukan seseorang, jadi jika seseorang sudah terpengaruhi maka sesuatu yang menjadi pengaruh akan memberikan perubahan terhadap orang tersebut.²¹ Adapun pengaruh dalam penelitian ini yakni suatu hal yang mampu memberikan perubahan terhadap objek dengan tindakan-tindakannya.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan.²²

3. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara lisan dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya,

²¹ KBBI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI), (Online, diakses tanggal 3 Desember 2023)

²² Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2016), h. 35

serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya sehingga tidak ada kesulitan dan keraguan.²³

4. Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁴ Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan kinerja guru adalah kemampuan dan hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

C. Identifikasi Masalah

Dari observasi awal di lokasi penelitian maka peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Guru dapat menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan dengan baik dan mentaati peraturan yang ada di madrasah.
2. Guru senantiasa terpacu untuk menjadi yang berprestasi.
3. Guru merasa bersemangat karena iklim dan lingkungan kerja sangat mendukung aktivitas kerja sehari-hari.
4. Guru mampu menjelaskan kompetensi inti yang akan dipelajari dan mampu mengembangkan tujuan kompetensi dasar yang akan dicapai.
5. Guru mampu menjelaskan materi pelajaran dengan menggunakan alat peraga atau media pembelajaran yang menarik.

²³ Kunandar, *Guru Profesional*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2019), h. 52

²⁴ Mangkunegara, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2018), h. 11

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. Guru memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran sesuai materi.

D. Batasan Masalah

Mengingat luasnya ruang lingkup kajian diatas maka penulis hanya membatasi masalah yang akan di teliti dengan memfokuskan pada Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kec. Tenayan Raya Kota Pekanbaru.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kec. Tenayan Raya Kota Pekanbaru?
2. Berapa besar pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kec. Tenayan Raya Kota Pekanbaru?
3. Berapa besar pengaruh secara simultan motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kec. Tenayan Raya Kota Pekanbaru?

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian**1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kec. Tenayan Raya Kota Pekanbaru.

- b. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kec. Tenayan Raya Kota Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kec. Tenayan Raya Kota Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis/akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan secara teoritis dan melengkapi penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap peningkatan kinerja guru secara mendalam. Demikian hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan dasar pertimbangan bagi penelitian mendatang.
- b. Manfaat manajerial, memberikan gambaran yang realistis tentang motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru, sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan kinerja guru tersebut.

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

BAB II

TINJAUAN TEORI

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (bahasa Inggris) yang berarti pekerjaan, perbuatan. Menurut Supardi kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas, dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Kinerja sering disebut dengan prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil dari pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap suatu organisasi.²⁵

Menurut Yamin kinerja sama dengan *performance* yang esensinya adalah berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan, telah dapat diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualisasi dan kompetensi yang dimiliki.²⁶

Kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bernardin dan Russel berpendapat “*performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during time period*”.²⁷ Kinerja atau

²⁵ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Grafindo, 2018), h. 45

²⁶ Yamin, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Gaung Persada, 2016), h. 27

²⁷ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Graha Ilmu 2012), h. 66

prestasi adalah catatan tentang hasil- hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Smith dalam Mulyasa menyatakan bahwa kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*. Prestasi atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Selanjutnya Mulyasa mengatakan bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil hasil kerja.²⁸

Keberhasilan guru merupakan keterampilan dan upaya guru dalam penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan latihan dan penilaian hasil belajar untuk melaksanakan tugas pembelajaran dengan sebaik mungkin. Sedangkan prestasi guru merupakan jerih payah yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, serta keseriusan dan waktu.

Prestasi guru merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya pada dasar kemampuan, pengalaman, dan waktu. Menurut Ondi Saondi kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Kinerja seseorang akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang mereka lakukan adalah upaya mereka untuk bekerja dengan semaksimal mungkin agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁹

²⁸ Mulyasa, *Op.Cit.*, h. 77

²⁹ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: Refika Aditama, 2016), h. 21

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.



Sobirin mendefinisikan makna kinerja dari beberapa ahli sebagai berikut.³⁰

- a. Kinerja merupakan sesuatu yang dapat diukur, baik diukur menggunakan angka atau menggunakan sebuah ekspresi yang memungkinkan terjadinya komunikasi.
- b. Kinerja berarti berupaya, sesuai dengan maksud tertentu, untuk menghasilkan sesuatu (misal upaya menciptakan nilai).
- c. Kinerja adalah hasil dari sebuah tindakan.
- d. Kinerja adalah kemampuan untuk menghasilkan atau potensi untuk menciptakan hasil (sebagai contoh, kepuasan pelanggan bisa dilihat sebagai potensi bagi organisasi untuk menciptakan penjualan di masa yang akan datang).
- e. Kinerja adalah perbandingan antara hasil dengan *benchmark* (patokan) tertentu baik yang ditetapkan secara internal maupun patokan eksternal.
- f. Kinerja adalah hasil yang tidak diduga (mengejutkan) dibandingkan dengan yang diharapkan.
- g. Dalam disiplin psikologi, kinerja adalah bertindak (*acting out*)
- h. Kinerja adalah pertunjukan, khususnya dalam seni pertunjukan, yang melibatkan para aktor, peran mereka dan bagaimana peran dimainkan serta melibatkan orang luar yang menonton pertunjukan tersebut.

³⁰ Sobirin, Achmad, *Manajemen Kinerja*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2018), h. 17-18

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- i. Kinerja adalah *judgment* (sebuah keputusan atau penilaian) yang didasarkan pada sesuatu yang lain sebagai pembanding. Persoalannya adalah siapa yang harus menjadi pengambil keputusan dan bagaimana kriterianya.

Masram dan Mu'ah mendefinisikan kinerja juga dari beberapa ahli berikut.³¹

- a. Luthans

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

- b. Dessler

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

- c. Mathias dan Jackson

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

- d. Amstrong

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah

³¹ Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, (Sidoharjo: Zifatama Publisher, 2017), h. 70

laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru juga dapat dikatakan sebagai tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan.

2. Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya.³² Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya. Dimana penilaian kinerja guru tersebut bertujuan untuk :

- a. Menentukan tingkat kompetensi seorang guru.
- b. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah.
- c. Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru

³² Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, (Jakarta: Alfa Beta, 2016), h. 80

- d. Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru.
- e. Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasi.
- f. Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Dalam konteks peraturan tersebut, penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, yaitu untuk.³³

- a. Menilai unjuk kerja (kinerja) guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, hasil penilaian kinerja menjadi profil kinerja guru yang dapat memberikan gambaran kekuatan dan kelemahan guru. Profil kinerja guru juga dapat dimaknai sebagai suatu analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang dapat dipergunakan sebagai dasar untuk merencanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru.
- b. Menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah pada tahun penilaian kinerja guru dilaksanakan. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun

³³ Masram dan Mu'ah, *Op. Cit.*, h. 81-82

sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Pelaksana kinerja karyawan memberikan bentuk manfaat, bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan yang sudah berjalan secara baik dan profesional pelaksanaan penilaian kinerja sangat penting untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya.

Penilaian kinerja merupakan salah fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik- baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas yang diberikan kepada karyawannya. Oleh karena itu penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh karyawannya.

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:³⁴

a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan dengan diketahui kelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun di karyawan itu sendiri.

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.

³⁴ I Komang Ardana, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012) h. 125

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang. Maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya. Bagi karyawan yang memiliki kinerja baik tentu akan dikembangkan dibagian lain. Artinya karyawan semacam ini tentu akan memperoleh pengembangan dirinya, melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan, sehingga dipindahkan ke bagian atau unit lain.

c. Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang hasil penilaian kinerjanya terus memburuk, tentu akan mendapatkan misalnya penurunan karier atau demosi.³⁵

d. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi

³⁵ *Ibid.*, hlm. 126

karyawan guna menambah pengetahuan dan keahlian.

e. Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

f. Inventori kompetensi pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan dan karyawan. data dan informasi tentang kinerja karyawan ini dapat digunakan untuk melakukan penempatan atau peningkatan karier, mutasi, atau rotasi karyawan.

g. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Hasil penelitian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektifitas komunikasi antara atasan atau bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu. Dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.

h. Budaya kerja

Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka akan tercipta budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja seandainya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain kinerja dapat mengubah budaya kerja ke arah penghargaan kualitas dan produktifitas kerja dan juga dapat mengubah budaya kerja karyawan.

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

i. Menerapkan sanksi

Disamping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menuru. Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung dari tingkat kinerja telah diterima karyawan. Sanksi teringan biasanya dalam bentuk teguran agar tidak mengulangi perbuatan dan sanggup meningkatkan kinerjanya dimasa depan. Sanksi kedua dapat diberikan dalam bentuk tidak memperoleh kesempatan peningkatan karier maupun kompensasi, ketiga sanksi yang diberikan dipindahkan ke unit atau bagian lain.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah dan lain-lain.³⁶

Pertama, tingkat pendidikan guru akan sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru. Kemampuan seorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan itulah seseorang mengalami proses belajar dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. Selama menjalani pendidikannya seseorang akan menerima banyak masukan baik

³⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Raja Wali, 2016), h 89.

berupa ilmu pengetahuan maupun keterampilan yang akan mempengaruhi pola berpikir dan prilakunya. Ini berarti jika tingkat pendidikan seseorang itu lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta ketrampilan yang diajarkan kepadanya sehingga besar kemungkinan kinerjanya akan baik karena didukung oleh bekal ketrampilan dan pengetahuan yang diperolehnya.

Kedua, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah supervisi pengajaran yaitu serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar. Sasaran supervisi ditujukan kepada situasi belajar mengajar yang memungkinkan terjadinya tujuan pendidikan secara optimal.

Ketiga, kinerja guru juga dipengaruhi oleh program penataran yang diikutinya. Untuk memiliki kinerja yang baik, guru dituntut untuk memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada para siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa. Hal ini menentukan kemampuan guru dalam menentukan cara penyampaian materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar. Untuk itu guru perlu mengikuti program-program penataran.³⁷

Keempat, iklim yang kondusif di sekolah juga akan berpengaruh pada kinerja guru, di antaranya: pengelolaan kelas yang baik yang menunjuk pada pengaturan orang (siswa), maupun pengaturan fasilitas (ventilasi, penerangan,

³⁷ *Ibid.*, h.90

tempat duduk, dan media pengajaran). Selain itu hubungan antara pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa dan karyawan sekolah akan membuat suasana sekolah menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kelima, agar guru memiliki kinerja yang baik maka harus didukung oleh kondisi fisik dan mental yang baik pula. Guru yang sehat akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh karenanya faktor kesehatan harus benar-benar diperhatikan. Begitu pula kondisi mental guru, bila kondisi mentalnya baik dia akan mengajar dengan baik pula.

Keenam, tingkat pendapatan dapat mempengaruhi kinerja guru. Agar guru benar-benar berkonsentrasi mengajar di suatu sekolah maka harus diperhatikan tingkat pendapatannya dan juga jaminan kesejahteraan lainnya seperti pemberian intensif, kenaikan pangkat/gaji berkala, asuransi kesehatan dan lain-lain.

Ketujuh, peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana kerja yang demikian ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya.

Kedelapan, kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan

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

diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari dari kegiatan administrasi.³⁸

Menurut Amstrong & Baron dalam Wibowo bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah :

- a. *Personal factor*: ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership factor*: ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- c. *Team factor*: ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System factor*: ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisas.
- e. *Contextual/situasional factor*: ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.³⁹

Menurut Mathis dan Jackson, ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:⁴⁰

- a. Kemampuan.

Kemampuan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

³⁸ *Ibd.*, h. 91

³⁹ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), h. 74

⁴⁰ R.L. Mathis & J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia, (Jakarta: Salemba Empat, 2016), h. 65.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Motivasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya.

c. Dukungan yang diterima.

Perasaan positif, menyukai, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan, pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu.

d. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan.

Dalam hal ini terkait dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil risiko untuk keputusan yang dibuat atau yang dilakukan.

e. Hubungan dengan organisasi.

Dalam hal ini terkait dengan sejauh mana tekad dan kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.⁴¹

⁴¹ *Ibid.*, h. 66.

Menurut Sudjana, bahwa kinerja guru dapat dilihat dari kompetensinya melaksanakan tugas-tugas guru, yaitu:⁴²

- a. Merencanakan proses belajar mengajar. Perencanaan pembelajaran memainkan peran penting dalam memandu guru untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik dalam melayani kebutuhan belajar siswanya. Perencanaan pembelajaran juga dimaksudkan sebagai langkah awal sebelum proses pembelajaran berlangsung.
- b. Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar. Dalam melaksanakan proses belajar mengajar, guru harus berpegangan pada hal-hal sebagai berikut:
 - 1) Mengajar harus berdasarkan pengalaman yang sudah dimiliki siswa. Apa yang telah dipelajari merupakan dasar dalam mempelajari bahan yang akan diajarkan. Oleh karena itu, tingkat kemampuan siswa sebelum proses belajar mengajar berlangsung harus diketahui guru. Tingkat kemampuan semacam ini disebut entry behavior. Entry behavior dapat diketahui diantaranya dengan melakukan pretes. Hal ini sangat penting agar proses belajar mengajar dapat berlangsung secara efektif dan efisien.
 - 2) Pengetahuan dan keterampilan yang diajarkan harus bersifat praktis. Bahan pelajaran yang bersifat praktis berhubungan dengan situasi

⁴² Nana Sudjana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, (Remaja Rosdakarya: Bandung, 2013) h. 71

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.

kehidupan. Hal ini dapat menarik minat, sekaligus dapat memotivasi belajar.

- 3) Mengajar harus memperhatikan perbedaan individual setiap siswa.
 - 4) Kesiapan (readiness) dalam belajar sangat penting dijadikan landasan dalam mengajar. Kesiapan adalah kapasitas (kemampuan potensial) baik bersifat fisik maupun mental untuk melakukan sesuatu.
 - 5) Tujuan pengajaran harus diketahui siswa. Apabila tujuan pengajaran diketahui, siswa mempunyai motivasi untuk belajar. Agar tujuan mudah diketahui, harus dirumuskan secara khusus.
 - 6) Mengajar harus mengikuti prinsip psikologis tentang belajar. Belajar itu harus bertahap dan meningkat. Oleh karena itu, dalam mengajar haruslah mempersiapkan bahan yang bersifat gradual, yaitu dari sederhana kepada yang kompleks (rumit); dari konkret kepada yang abstrak; dari umum (general) kepada yang kompleks; dari yang sudah diketahui (fakta) kepada yang tidak diketahui (konsep yang bersifat abstrak); dengan menggunakan prinsip induksi ke induksi atau sebaliknya, dan sering menggunakan reinforcement (penguatan).⁴³
- c. Menilai kemajuan proses belajar mengajar. Pengelolaan proses belajar mengajar merupakan aktifitas ataupun upaya untuk memberdayakan komponen-komponen pembelajaran sebagai

⁴³ *Ibid.*, h.72

upaya untuk mewujudkan tujuan pembelajaran yang berlangsung didalam kelas. Selanjutnya untuk memberdayakan komponen-komponen pembelajaran tersebut dalam rangka pengelolaan proses pembelajaran secara efektif maka perlu diupayakan beberapa prosedur yang dapat digunakan untuk memilih sumberdaya dalam program pembelajaran, yaitu:

- 1) Pilihlah hal-hal yang disediakan oleh bidang pengajaran dan yang mudah didapatkan atau digunakan.
 - 2) Pilihlah hal-hal akrab dan dipahami betul oleh pengajar dan sangat menyenangkan (yang disukai dan sering digunakan dalam kesatuan pembelajaran).
 - 3) Pilihlah tujuan pengajaran yang ada panduan yang dapat diikuti dan menggunakan sumber daya belajar.
- d. Menguasai bahan pelajaran. Dalam menguasai bahan pengajaran lingkup yang harus dikuasai oleh seorang guru itu adalah bila siswa harus menguasai bahan minimal seperti yang tercantum dalam kurikulum, maka harus menguasai lebih dari apa yang tercantum dalam kurikulum. Oleh karena itu idealnya buku tiap mata pelajaran yang harus ada adalah:
- 1) Buku sumber untuk siswa yang membahas bahan yang dituntut oleh kurikulum
 - 2) Buku sumber pegangan guru yang membahas perluasan bahan yang dituntut kurikulum

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.



Faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor-faktor tersebut meliputi:

- a. *Human Performance = Ability + Motivation*
- b. *Motivation = Attitude + Situation*
- c. *Ability = Knowledge + Skill*

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ dirata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari, maka ia akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.⁴⁴

⁴⁴ Sayuti, *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2017), h. 48

Menurut Rusman bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor individu yaitu: kesanggupan, keterampilan, kedudukan keluarga, berpengalaman kerja, tingkat kedudukan dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis yaitu: faktor-faktor psikologis yang meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi yaitu struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila :
 - 1) Memiliki skill yang tinggi
 - 2) Kesanggupan bekerja
 - 3) Ruang lingkup kerja yang menyemangati
 - 4) Imbalan yang layak dan memiliki pengharapan di masa depan.⁴⁵

Kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada dunia pendidikan. Sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan, guru memiliki peran penting dalam dunia pendidikan. Dalam melaksanakan tugasnya, guru juga dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal yang membawa dampak pada kinerja guru.⁴⁶

⁴⁵ Rusman, *Op.cit.*, h. 89

⁴⁶ Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016),

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.

4. Indikator Kinerja Guru

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yaitu:

- a. Merencanakan Pembelajaran, dengan indikatornya adalah:
 - 1) Guru membuat program tahunan dan semester
 - 2) Guru membuat silabus dan RPP
 - 3) Guru mengembangkan materi sesuai dengan tujuan pembelajaran.
 - 4) Guru menyesuaikan media serta strategi dengan materi dan tujuan pembelajaran
 - 5) Kesesuaian RPP dengan kondisi siswa dan media pembelajaran
 - 6) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
- b. Melaksanakan Proses Pembelajaran, dengan indikatornya adalah:
 - 1) Guru mengelola kelas dengan baik
 - 2) Guru melaksanakan kegiatan pembuka, inti dan penutup
 - 3) Guru menggunakan media pembelajaran sesuai dengan materi yang disampaikan
 - 4) Guru menguasai materi pembelajaran
 - 5) Guru menggunakan variasi metode pembelajaran
- c. Penilaian pembelajaran, dengan indikatornya adalah:
 - 1) Melakukan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 2) Guru memilih soal berdasarkan tingkat kesukaran
- 3) Guru membuat kisi-kisi
- 4) Program remedial
- 5) Guru mengolah dan menganalisis hasil penilaian
- 6) Guru menarik kesimpulan dan hasil penilaian secara jelas dan logis
- 7) Guru menggunakan hasil penilaian untuk perbaikan kinerja.⁴⁷

B. Motivasi Kerja**1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motif atau motivasi berasal dari kata Latin “*moreve*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata “*needs*” atau “*want*”. *Needs* adalah suatu potensi dari dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons. Tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspons maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud.⁴⁸

Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya seseorang untuk bertindak atau berperilaku.⁴⁹ John R. Schermerhorn dalam J Winardi mengemukakan bahwa motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku

⁴⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit.*, h. 79

⁴⁸ Rahmat hidayat, *Candra wijaya, Op.cit.*, h 49

⁴⁹ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta,

keorganisasian (*Organizational Behavior* = OB, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.⁵⁰ Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).⁵¹

Asnawi dalam Nirva Diana merangkum beberapa pendapat tentang pengertian Motif dan Motivasi, karena istilah Motivasi terkenal di beberapa bidang, sehingga banyak para Ilmuwan yang mendefinisikannya. Adapun rangkuman itu adalah sebagai berikut :

- a. Mc.Clelland, yang menyatakan motif mempunyai arti sama dengan need, tetapi iapun menamakan dengan motivasi dan semua itu muncul berdasarkan emosi.
- b. Atkinson, motif sebagai suatu disporsi yang berusaha kuat untuk mencapai tujuan, motivasi dipandang sebagai keadaan individu yang terangsang adanya hubungan motif dan harapan.
- c. Heckhausen, motif sama dengan motivasi, suatu yang potensial dari manusia yang sangat menentukan suatu situasi menjadi memuaskan.

⁵⁰ J Winardi, *Motivasi dan Pemoivasi dalam Manajemen*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2017), h. 02

⁵¹ Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2017), h. 27.

- d. Teevan & Smith, memandang motif adalah komponen spesifik dari motivasi. Motif memberikan daya dan mengarahkan perilaku, sedangkan motivasi sebagai suatu konstruksi yang mengaktikan perilaku.
- e. GR.Terry & Leslie , Motivasi sebagai daya dorong yang membuat orang untuk bertindak.⁵²

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat dipahami bahwa terdapat perbedaan pandangan antara motif dan motivasi. Sebagian pakar menganggap motif dan motivasi sama, sebagian pakar yang lain berbeda. Anggapan yang berbeda tersebut menyatakan bahwa pengertian motif lebih mengarah pada keinginan, kebutuhan, hasrat. Sedangkan motivasi sudah berupa upaya, usaha, untuk melakukan tindakan.

Sedangkan menurut Maslow dalam J. Winardi bahwa seseorang memandang motivasi seorang individu sesuai dengan kebutuhan yang di predeterminasi, yang masing - masing memiliki peringkat sendiri bukan dalam bentuk rangsangan sederhana yang tidak terorganisasi yang dijelaskan sebagai berikut :⁵³

- a. Kebutuhan-kebutuhan Fisiologikal (*Psychological Need*)

The most basic level in the hierarchy, the psychological needs, generally corresponds to the unlearned primary needs discussed earlier.

The needs of hunger, thirst, sleep, and sex are some examples. Pada

⁵² Nirva Diana, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*,(IAIN Raden Intan, 2019), h.62

⁵³ Winardi, *Motivasi Pemoivasian dalam Manajemen*, (Jakarta: Grafindo, 2018), h. 13

tingkat terendah hierarki yang ada dan pada titik awal teori motivasi, terdapat pada kebutuhan-kebutuhan yang psikologikal untuk mempertahankan hidup meliputi oksigen, pangan, minuman, eliminasi, istirahat, aktivitas dan pengaturan suhu.

b. Kebutuhan akan Keamanan (*Safety Needs*)

The second level of needs is roughly equivalent to the security need. Maslow stressed emotional as well as physical safety. The whole organism may become a safety seeking mechanism. Kebutuhan pada tingkat berikutnya setelah kebutuhan psikologikal adalah kebutuhan akan keamanan yang diwujudkan untuk memproteksi diri terhadap bahaya fisik, keinginan untuk mendapatkan kepastian ekonomi, preferensi terhadap hal yang dikenal dan tidak dikenal atau dambaan orang akan dunia teratur serta yang dapat diprediksi. Keamanan fisik/diri sangat dibutuhkan demi keamanan jiwa, karena ketenangan jiwa akan berpengaruh pada terpenuhinya kebutuhan hidupnya.

c. Kebutuhan-kebutuhan sosial (*Sosial Needs*)

The third or intermediate , level of needs loosely corresponds to the affection and affiliation needs. Kebutuhan sosial merupakan tingkatan berikutnya merupakan motivator penting bagi perilaku. Seseorang ingin tergolong pada kelompok-kelompok tertentu, ingin bersosialisasi dengan pihak lain, ingin diterima oleh rekan-rekannya, ingin berbagi dan menerima sikap berkawan dan afeksi.⁵⁴

⁵⁴ *Ibid.*, h. 14

d. Kebutuhan-kebutuhan akan Penghargaan (*Esteem needs*)

The esteem level represents the higher needs of human. The needs for power, achievement, and status can be considered part of this level. Pada level ini akan penghargaan diri atau kebutuhan egoistik yang harus dicapai dan mencakup kepercayaan diri, prestasi, kompetensi, pengetahuan, penghargaan diri, kebebasan dan independensi disamping itu kelompok kedua pada level ini berkaitan dengan reputasi seorang individu terhadap status, apresiasi orang lain dan respek yang diberikan orang lain. Kebutuhan pokok akan penghargaan ini apabila dimanfaatkan secara tepat dapat menimbulkan kinerja keorganisasian yang luar biasa.

e. Kebutuhan untuk Merealisasikan Diri (*Needs for Self-actualization*)

This level represents the culmination of all the lower, intermediate, and higher needs of humans. People who have become self-actualized are self-fulfilled and have realized all their potential. Pada puncak hierarki terdapat kebutuhan merealisasikan diri atau aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan individu untuk merealisasikan potensi yang ada pada dirinya untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan dan dapat mencapai kreatif dalam arti kata seluas-luasnya.

Besar kecilnya Motivasi juga ditentukan oleh keadaan organisasi, sebagaimana disampaikan oleh Diwan “*Motivation depending on effective organezation are characterized by large*

number of members who are ready and willing to expend effort toward reaching organization goals”⁵⁵

Dari pendapat tadi dapat dipahami bahwa motivasi berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan sehingga pemenuhan kebutuhan dapat digunakan untuk menunjang dalam menggali teori motivasi berprestasi. Implikasi dari teori- teori di atas pada prinsipnya saling berkaitan antara yang satu dengan yang lain, sehingga jika motivasi baik maka akan menghasilkan kinerja baik, kepuasan kerja akan baik pula dan akan menghasilkan prestasi kerja yang baik, karena berpatokan pada sesuatu yang baik itu akan dapat menghapuskan yang kurang baik, sebaliknya motivasi yang lemah atau kurang baik akan mendorong kinerja atau hasil kerja yang tidak memuaskan dan akan menghasilkan hasil yang kurang baik pula.

Memotivasi orang adalah merupakan aspek kunci bagi manager yang efektif. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo ada dua tantangan yang dihadapi manager :

- a. Banyak tugas pekerjaan manager direntang lebih luas.
- b. Manager mungkin tidak tau bagaimana memotivasi orang, selain sekedar menggunakan penghargaan financial.

Pentingnya bagi organisasi melatih manajer mereka untuk menilai orang dengan tepat. Manager harus membuat penghargaan ekstrinsik pada pekerja. Ada tiga hal yang perlu dipertimbangkan :

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.

⁵⁵ Parag Diwan, *Human Resource Management*, (Kuala Lumpur: Golden Books Center, 2020), h.26

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. Manajer perlu memastikan bahwa tujuan kinerja diarahkan pada pencapaian hasil akhir yang besar.
- b. Janji peningkatan *reward* tidak akan memperbaiki usaha lebih besar dan kinerja baik kecuali *reward* dikaitkan dengan jelas dengan kinerja dan cukup besar untuk mendapatkan kepentingan pekerja.
- c. Motivasi kerja dipengaruhi oleh persepsi pekerja tentang kejujuran alokasi *reward*.⁵⁶

2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Motivasi sangat berfungsi bagi seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi berada dalam diri seseorang sehingga perlu untuk selalu ditingkatkan. Tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Begitu pun dengan guru sebagai pengemban tugas untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas perlu memiliki motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja akan selalu meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru besarnya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.⁵⁷

⁵⁶ Wibowo, *Op.Cit.*, h. 39

⁵⁷ Susbandono, *Motivasi: Bagaimana Cara Meningkatkan*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2016), h. 120

Menurut Herzberg dalam Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, mengungkapkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:⁵⁸

- a. Faktor Intrinsik, yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa:
 - 1) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
 - 2) Kemajuan (*advancement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
 - 3) Tanggung jawab (*responsibility*). Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
 - 4) Pengakuan (*recognition*). Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
 - 5) Pencapaian (*achievement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.
- b. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup:
 - 1) Administrasi dan kebijakan perusahaan. Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

⁵⁸ Rahmat hidayat, Candra wijaya, *Op.cit.*, h. 159

- 2) Penyeliaan/pengawasan. Tingkat kewajaran pengawasan dirasakan yang oleh tenaga kerja.
- 3) Gaji. Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.
- 4) Hubungan antar pribadi. Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.
- 5) Kondisi kerja. Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata motivasi kerja guru dipengaruhi pula oleh faktor-faktor tertentu. Motivasi terbentuk oleh tenaga-tenaga yang bersumber dari dalam dan luar diri individu berupa:⁵⁹

- a. Desakan (*drive*), adalah dorongan yang diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah.
- b. Motif (*motive*), adalah dorongan yang terarah kepada pemenuhan psikis atau rokhaniah.
- c. Kebutuhan (*need*), adalah suatu keadaan dimana individu merasakan adanya kekurangan, atau ketiadaan sesuatu yang diperlukannya.
- d. Keinginan (*wish*), adalah harapan untuk mendapatkan atau memiliki sesuatu yang dibutuhkan.

Menurut Hamzah b Uno motivasi terbentuk karena adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan

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.

⁵⁹ Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019), h. 61

melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik.⁶⁰

Baldoni dalam Wibowo mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga faktor pendorong utama motivasi yaitu :

- a) *Energize*, adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify*, *communicate* dan *challenge*.
 - 1) *Exemplify*, adalah memotivasi dengan cara memulai memberi contoh yang baik.
 - 2) *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan termasuk bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.
 - 3) *Challenge*, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.
- b) *Encourage*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan penghargaan. Encourage dilakukan dengan cara *empower*, *coach* dan *recognize*.
 - 1) *Empower*, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.

⁶⁰ Hamzah B Uno, *Op.cit.*, h. 10

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) *Coach*, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
- 3) *Recognize*, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.
- c) *Exhorting*, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. Exhorting dilakukan melalui sacrifice dan inspire.
 - 1) *Sacrifice*, suatu ukuran pelayanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.
 - 2) *Inspire*, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah self-inspiration.⁶¹

Menurut Munandar, ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan, yaitu:⁶²

- a. Faktor intern, terdiri dari :
 - 1) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau

⁶¹M. Asrori Ardiansyah, *Motivasi Kerja*, 2011, Diakses dari Internet: <http://www.majalahpendidikan.com>, Tanggal 2 Desember 2022, h. 2.

⁶² Munandar dan Sunyoto, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: BPFE UI, 2013), h.63

jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya”. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- a) Memperoleh kompensasi yang memadai
 - b) Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
 - 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
 - 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:
 - a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - c) Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
 - 5) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun

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

cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga.

Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- a) Hak otonomi
 - b) Variasi dalam melakukan pekerjaan
 - c) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
 - d) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.⁶³
- b. Faktor ekstern, terdiri dari;
- 1) Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
 - 2) Kompensasi
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka

⁶³ *Ibid.*, h. 64-65

bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan.

3) Supervisi

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

4) Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berhadapan akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

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.

5) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya menghadapi kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.⁶⁴

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yang ada dalam diri seseorang. Oleh sebab itu, sangat sulit untuk menentukan satu persatu secara spesifik faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Akan tetapi, secara umum pada dasarnya setiap individu ataupun sebagian

⁶⁴ *Ibid.*, h. 66-67

besar individu yang bekerja di perusahaan mempunyai motivasi yang hampir sama mengapa harus bekerja di perusahaan.

Dengan demikian, manajemen dapat menetapkan secara umum garis besar motivasi yang mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Karyawan yang memotivasi yang kuat dalam dirinya, maka akan lebih semangat dalam melaksanakan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan karyawan yang mempunyai motivasi yang kurang dalam dirinya, maka hal ini menimbulkan kurang semangat dalam melaksanakan dan menyelesaikan setiap tugas yang mnejadi tanggung jawabnya.

3. Kriteria Motivasi Kerja

Seseorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:⁶⁵
 - 1) Kerja keras
 - 2) Tanggung jawab
 - 3) Pencapaian tujuan
 - 4) Menyatu dengan tugas
- b. Prestasi yang dicapainya, meliputi:
 - 1) Dorongan untuk sukses
 - 2) Umpan balik

⁶⁵ Usmara, *Motivasi Kerja Proses, Teori dan Praktik*. (Yogyakarta: Asmara Books, 2016), h. 35.

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) Unggul

c. Pengembangan diri, meliputi:

1) Peningkatan keterampilan

2) Dorongan untuk maju

d. Kemandirian dalam bertindak, meliputi:

1) Mandiri dalam bekerja

2) Suka pada tantangan

4. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:⁶⁶

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dalam hal pemberian motivasi ini, pimpinan harus mampu melihat situasi serta

⁶⁶ Hasibuan Melayu, *Managemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), h.146

suasana kerja para karyawan pada saat bekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan para karyawan diberikan motivasi.

Sehubungan dengan hal itu menurut Sardiman tujuan motivasi terdapat tiga fungsi utama yakni:

- a. Motivasi sebagai pendorong perbuatan Motivasi sebagai pendorong ini mempengaruhi sikap yang seharusnya anak didik ambil dalam rangka belajar.
- b. Motivasi sebagai penggerak perbuatan Dorongan psikologi yang melahirkan sikap terhadap anak didik itu merupakan suatu kekuatan yang tak terbendung, yang kemudian terjelma dalam bentuk gerakan psikofisik.
- c. Motivasi sebagai pengarah perbuatan Anak didik yang mempunyai motivasi dapat memilah mana perbuatan yang harus dilakukan dan mana perbuatan yang diabaikan.⁶⁷

Dari semua tujuan motivasi ini dapat disimpulkan bahwa motivasi diberikan untuk pencapaian dari tujuan sebuah organisasi dengan memaksimalkan semua sarana dan prasarana yang ada, termasuk didalamnya adalah memaksimalkan kemampuan karyawan.

5. Jenis-jenis Motivasi

Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi menjadi suatu hal yang sangat penting dan perlu diadakan karena dengan adanya motivasi mampu

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.

merubah perilaku seseorang yang termotivasi. Menurut Hasibuan motivasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu :

a. Motivasi Positif (insentif positif)

Motivasi ini maksudnya adalah manager memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas perestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya adalah manager memotivasi bawahan dengan standar bahwa mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.⁶⁸

6. Indikator Motivasi Kerja Guru

Menurut Herzberg dalam Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, mengungkapkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor Instrinsik, yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa:

⁶⁸Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya , 2000), hlm. 95

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) Semangat kerja yaitu senang dengan tugas, bertanggung jawab dan disiplin.
 - 2) Prestasi Kerja yaitu pengakuan atas prestasi kerja.
- b. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup lingkungan kerja yaitu suasana yang nyaman, tempat kerja, fasilitas yang mendukung, hubungan dengan rekan kerja dan penghargaan.

Apabila kedua faktor tersebut ada, dapat memberi tingkat motivasi yang kuat dan kepuasan dalam diri seseorang, namun jika tidak ada, maka menimbulkan rasa ketidakpuasan. Seseorang (guru) bekerja didasarkan pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Motivasi akan menjadi masalah, apabila kemampuan yang dimiliki tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya.⁶⁹

C. Kompetensi Profesional Guru

1. Pengertian Kompetensi Profesional Guru

Pengertian dasar kompetensi (*competency*) adalah kemampuan atau kecakapan. Kata kompetensi yang berasal dari bahasa Inggris cukup banyak memiliki arti dan lebih relevan dengan bahasan kali ini adalah kata *proficiency* dan *ability* yang memiliki arti kemampuan. Beberapa pakar seperti Broke and Stone mengemukakan bahwa kompetensi guru sebagai *despective of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely*

⁶⁹ Rahmat hidayat, Candra wijaya, *Op.cit.*, h. 173

meaning full (kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti).⁷⁰

Kompetensi merupakan perilaku guru yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.⁷¹ Kompetensi guru adalah kecakapan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang yang bertugas mendidik siswa agar mempunyai kepribadian yang luhur dan mulia sebagaimana tujuan dari pendidikan.⁷²

Guru profesional adalah guru yang memiliki keahlian (kompetensi), tanggung jawab dan rasa kesejawatan yang didukung oleh etika profesi yang kuat, Agar dapat melakukan sesuatu dalam pekerjaannya, tentu saja seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, oleh karena itu guru harus memiliki kompetensi intelektual, sosia, spiritual, pribadi, moral dan professional.⁷³

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Guru memiliki kesempatan meningkatkan kompetensinya melalui akses sumber belajar dan

⁷⁰ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, Cet.9, 2017), h. 229

⁷¹ Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesioanal*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2017), h. 14

⁷² Trianto dkk, *Tinjauan Yuridis Hak serta Kewajiban Pendidik Menurut UU Guru dan Dosen*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2016), h. 63

⁷³ *Undang-Undang Guru Dan Dosen, Uu Ri No. 14 Tahun 2005*, (Semarang: Pwlp Ma'arif Nu, 2016), h. 7

informasi, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, pendidikan lanjut, pelatihan, seminar dan lokakarya, serta kegiatan lain yang sejenis.

Dalam Standar Pendidikan Nasional, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir 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. Dengan kata lain kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu meng-update, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan.

Seseorang yang telah memilih guru sebagai profesinya, maka harus benar-benar profesional dalam bidang yang digelutinya. Dia harus memiliki kecakapan, kemampuan dalam mengelola interaksi belajar mengajar yang tentu saja masih banyak faktor lain yang mendukungnya. Guru yang profesional harus menguasai bahan yang akan diajarkannya. Sungguh

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.



memalukan jika ada siswa yang lebih luas dalam mendalami keahlian atau mata pelajaran yang diembannya.⁷⁴

Kompetensi profesional sebagaimana telah diamanatkan menurut Permendiknas No. 16 tahun 2007, yaitu:

- a. Standar Kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran.
- b. Penguasaan materi.
- c. Pengembangan materi.
- d. Pengembangan keprofesionalan.
- e. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi.⁷⁵

Kompetensi profesional adalah mutu yang menunjukkan suatu keahlian dan kepandaian khusus. Kompetensi profesional adalah sifat dari profesi, profesi menurut Sikun Pribadi adalah profesi itu pada hakikatnya, merupakan suatu pernyataan atau suatu janji terbuka, bahwa seseorang akan mengabdikan dirinya kepada suatu jabatan atau pekerjaan karena orang tersebut merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaan itu.⁷⁶

Sedangkan menurut Moh. Uzer Usman, kemampuan profesional yaitu meliputi:

- a. Menguasai landasan kependidikan yang terdiri dari:
 - 1) Mengenal tujuan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

⁷⁴ Soemarno (Eds), *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2019), h. 37

⁷⁵ Tim Penyusun, *Undang-Undang Guru dan Dosen*, (Bandung: Fokus Media, 2019), h.

⁷⁶ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 2) Mengetahui fungsi sekolah dalam masyarakat.
- 3) Mengetahui prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar mengajar.
- b. Mengetahui bahan pengajaran, yang terdiri dari:
 - 1) Mengetahui bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah.
 - 2) Mengetahui bahan pengajaran.
- c. Menyusun program mengajar, yang terdiri dari:
 - 1) Menetapkan tujuan pembelajaran.
 - 2) Memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran.
 - 3) Memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar.
 - 4) Memilih dan mengembangkan media pengajaran yang sesuai.
 - 5) Memilih dan memanfaatkan sumber belajar.
- d. Melaksanakan program pengajaran, yang terdiri dari:
 - 1) Menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat.
 - 2) Mengatur ruang belajar.
 - 3) Mengelola interaksi belajar mengajar
- e. Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan, yang terdiri dari:
 - 1) Menilai prestasi peserta didik untuk kepentingan pengajaran.
 - 2) Menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.⁷⁷

⁷⁷ Uzer Usman, *Op.Cit.*, h. 17-19

Kompetensi guru profesional seharusnya mampu menganalisis, mendiagnosis, situasi pendidikan. Guru yang memiliki kompetensi profesional menguasai disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pembelajaran, bahan ajar, pengetahuan tentang karakteristik siswa, kemampuan tantang tujuan pendidikan, penguasaan metode dan model mengajar, pengetahuan terhadap penilaian, merencanakan pembelajaran dan memimpin agar proses pendidikan berjalan dengan lancar.⁷⁸

Menurut Suparlan kompetensi profesional adalah kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran.⁷⁹ Guru mempunyai tugas salah satunya adalah memberikan arahan kepada siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran. Untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran, menguasai materi pelajaran, selalu meng-update informasi yang berhubungan dengan materi pelajaran dengan cara membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan.

Menurut Mulyasa ruang lingkup kompetensi profesional guru meliputi:

- a. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis dan sebagainya.
- b. Mengerti dan dapat mengembangkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.

⁷⁸ Deasy Arisyanti, *Op.Cit.*, h. 8

⁷⁹ Suparlan, *Menjadi Guru yang Efektif*, (Yogyakarta: Hikayat, 2018), h. 6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya.
- d. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
- e. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat media dan sumber belajar relevan.
- f. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
- g. Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik.
- h. Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.⁸⁰

Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) No.74 Tahun 2008 tentang Guru menyebutkan kompetensi profesional merupakan kemampuan Guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan:

- a. Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.
- b. Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

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.



⁸⁰ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), h. 135

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.

Profesi mempunyai dua arti yaitu janji/ikrar dan pekerjaan. Sedangkan Istilah profesional berasal dari *profession*, yang berarti pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus. Guru merupakan profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Seorang penyandang profesi harus mampu menunjukkan profesionalitasnya. Guru yang baik dan profesional harus memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya.

Selain itu dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan disebutkan bahwa: “kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam”, yang meliputi:

- a. Konsep, struktur, dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar.
- b. Materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah.
- c. Hubungan konsep antar mata pelajaran terkait.
- d. Penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
- e. Kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.⁸¹

Dari beberapa uraian di atas yang dimaksud kompetensi profesional secara spesifik adalah kemampuan yang dimiliki guru dalam menguasai materi pelajaran yang luas dan mendalam berkaitan dengan mata pelajaran yang diampunya, yang dibuktikan dari pemahaman terhadap konsep materi,

⁸¹*Ibid.*, h. 98

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

penyampaian materi yang mudah dipahami siswa, mampu mengembangkan materi.

2. Kompetensi Dasar Guru Profesional

Kompetensi profesional guru, selain berdasarkan pada bakat guru, unsur pengalaman dan pendidikan memegang peranan yang sangat penting. Pendidikan guru, sebagai suatu usaha yang berencana dan sistematis melalui berbagai program yang dikembangkan oleh LPTK dalam rangka peningkatan kompetensi guru.

Guru adalah jabatan profesional yang memerlukan berbagai keahlian khusus. Sebagai suatu profes, maka harus memenuhi kriteria profesional, (hasil loka karya pembinaan kurikulum pendidikan guru UPI Bandung) sebagai berikut:⁸²

- a. Fisik
- b. Sehat jasmani dan rohani
- c. Tidak mempunyai cacat tubuh yang menimbulkan ejekan/ cemoohan atau rasa kasihan dari peserta didik.
 - 1) Kepribadian
 - 2) Berjiwa pancasila
 - 3) Mencintai bangsa dan sesama manusia dan rasa kasih sayang kepada anak didik
 - 4) Berbudi pekerti yang luhur

⁸² Soetjipto dan Rafles Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, Cet 2, 2014) h. 45

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.

- 5) Berjiwa kreatif, dapat memanfaatkan rasa pendidikan yang ada secara maksimal
 - 6) Mampu menyuburkan sikap demokrasi dan penuh tenggang rasa
 - 7) Mampu mengembangkan kreativitas dan tanggung jawab yang besar terhadap tugasnya
- d. Keilmiahan/Pengetahuan
- 1) Memahami ilmu yang dapat melandasi pembentukan pribadi
 - 2) Memahami ilmu pendidikan dan keguruan dan mampu menerapkannya dalam tugasnya sebagai pendidik
 - 3) Memahami, menguasai, serta mencintai ilmu pengetahuan yang akan diajarkan
 - 4) Memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang-bidang yang lain
 - 5) Senang membaca buku-buku ilmiah
- e. Keterampilan
- 1) Mampu berperan sebagai organisator proses belajar mengajar
 - 2) Mampu menyusun bahan pelajaran atas dasar pendekatan struktur, interdisipliner, fungsional dan teknologi
 - 3) Mampu menyusun garis besar program pengajaran
 - 4) Mampu memecahkan dan melaksanakan teknik-teknik mengajar yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan
 - 5) Mampu merencanakan dan melaksanakan evaluasi pendidikan

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) Memahami dan mampu melaksanakan kegiatan dan pendidikan luar sekolah⁸³

Pada hakikatnya tugas guru tidak hanya seharusnya diperlukan sebagai suatu tugas yang profesional, tetapi wajar bila mana melihatnya sebagai suatu profesi utama, karena mengajar antara lain turut menyiapkan subjek didik kearah berbagai jenis profesi.

3. Karakteristik Profesional Guru

Karakteristik adalah ciri khas, bentuk watak atau karakter yang dimiliki seorang individu. Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia akan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru dengan kemampuan maksimal, guru yang profesional tak hanya pandai menyampaikan materi pelajaran, melainkan pula menguasai materi pelajaran, pembelajaran tak berjalan begitu saja, melainkan dikelola dengan baik. Demikian mendapatkan perhatian dan minat siswa untuk memahami dan menguasai. Untuk mencapai guru yang profesional diperlukan upaya-upaya tertentu.⁸⁴

Menurut Akmal Hawi guru profesional memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Menguasai landasan kependidikan, meliputi:

⁸³ *Ibid.*, h. 46

⁸⁴ Ahmad Sanusi, *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Pendidikan*, (Bandung: IKIP Bandung, 2016), h. 23

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 tujuan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional
 - 2) Mengetahui fungsi sekolah dalam masyarakat
 - 3) Mengetahui prinsip-prinsip psikologis pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar mengajar.
- b. Mengetahui bahan pengajaran, meliputi:
- 1) Mengetahui bahan kurikulum pendidikan dasar dan menengah
 - 2) Mengetahui bahan pengayaan.
- c. Menyusun program pengajaran, meliputi:
- 1) Menetapkan tujuan pembelajaran
 - 2) Memilih dan mengembangkan bahan pengajaran.
- d. Melaksanakan program pengajaran, meliputi:
- 1) Menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat
 - 2) Mengatur ruangan kelas
 - 3) Mengelola interaksi belajar mengajar.
- e. Menilai hasil proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan, meliputi:
- 1) Menilai prestasi murid untuk kepentingan peajaran,
 - 2) Menilai proses belajar mengajar yang dilaksanakan.⁸⁵

Menurut Sanjaya karakteristik pokok kompetensi profesional guru adalah sebagai berikut:

⁸⁵ Akmal Hawi, *Kompetensi Guru PAI*, (Palembang: IAIN Raden Fatah Press, 2016), h.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Suatu profesi harus ditunjangi oleh ilmu tertentu secara mendalam yang hanya mungkin diperoleh dari lembaga pendidikan yang sesuai, sehingga kinerjanya didasarkan pada keilmuan yang dimiliki dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.
- b. Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu yang spesifik sesuai dengan profesinya.
- c. Tingkat keahlian suatu profesi didasarkan pada latar belakang pendidikan yang diakui oleh masyarakat, sehingga semakin tinggi latar belakang pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat keahliannya dan tingkat penghargaan yang diterimanya.
- d. Selain dibutuhkan oleh masyarakat juga berdampak pada sosial kemasyarakatan, sehingga masyarakat memiliki kepekaan yang tinggi terhadap setiap efek yang ditimbulkan oleh pekerjaan profesional itu.⁸⁶

4. Ruang Lingkup Kompetensi Profesional Guru

Adapun ruang lingkup kompetensi profesional guru adalah sebagai berikut:

- a. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologi, sosiologis dan sebagainya.
- b. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.

⁸⁶ Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran: Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018), h. 275

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya.
- d. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
- e. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan.
- f. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
- g. Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik. Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.⁸⁷

5. Kriteria Guru Profesional

Guru adalah jabatan profesional yang memerlukan keahlian khusus. Sebagai suatu profesi, maka harus memenuhi kriteria profesional, sebagai berikut:⁸⁸

- a. Fisik
 - 1) Sehat jasmani dan rohani
 - 2) Tidak mempunyai cacat pada tubuh yang bisa dapat menimbulkan ejekan/cemoohan atau rasa kasihan dari anak-anak didik.
- b. Mental/kepribadian
 - 1) Berkepribadian/ berjiwa pancasila
 - 2) Mampu menghayati GBHN
 - 3) Mencintai bangsa dan sesama manusia dan rasa kasih terhadap anak didik

⁸⁷ Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), h. 47

⁸⁸ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019), h. 36

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.

- 4) Berbudi pekerti yang luhur
- 5) Berjiwa kreatif, dan dapat memanfaatkan rasa pendidikan yang ada secara maksimal
- 6) Mampu menyuburkan sikap demokrasi dan penuh tanggung rasa
- 7) Mampu mengembangkan kreativitas dan tanggung jawab yang besar akan tugasnya
- 8) Mampu mengembangkan kecerdasan yang tinggi.
- 9) Bersikap terbuka, peka dan inovatif
- 10) Menunjukkan rasa cinta kepada profesi
- 11) Ketaatannya akan disiplin
- 12) Memiliki sence of humor.
- c. Keilmiahan/ pengetahuan.
 - 1) Memahami ilmu yang melandasi pembentukan pribadi.
 - 2) Memahami ilmu pendidikan dan keguruan dan mampu menerapkannya dalam tugas sebagai pendidik.
 - 3) Memahami, menguasai, serta mencintai ilmu pengetahuan yang akan diajarkan.
 - 4) Memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang-bidang lain.
 - 5) Senang membaca buku-buku ilmiah.
 - 6) Mampu memecahkan persoalan sistematis, terutama yang berhubungan dengan bidang studi.
 - 7) Memahami prinsip-prinsip kegiatan belajar mengajar.

d. Keterampilan

- 1) Mampu berperan sebagai organisator proses belajar mengajar.
- 2) Mampu menyusun bahan pelajaran dan dasar pendekatan structural, interdisipliner, fungsional, behavior, dan teknologi.
- 3) Mampu menyusun garis-garis besar program pembelajaran (GBPP).
- 4) Mampu memecahkan dan melaksanakan teknik-teknik mengajar dengan baik dalam mencapai tujuan pendidikan.
- 5) Mampu merencanakan dan melaksanakan evaluasi pembelajaran
- 6) Memahami dan mampu melaksanakan kegiatan dan pendidikan luar sekolah.⁸⁹

Guru adalah profesi yang dihormati dimasyarakat. Guru itu digugu dan ditiru atau ditaati dan diteladani. Namun tampaknya tidak mudah menjadi sosok guru yang berkepribadian menarik seperti yang diharapkan oleh para murid dan wali murid atau orang tua siswa. Keberhasilan guru dapat ditinjau dari dua segi, yaitu segi proses dan dari segi hasil. Dari segi proses, guru dipandang berhasil apabila mampu melibatkan sebagian peserta didik secara aktif baik fisik, mental maupun sosial dalam proses pembelajaran serta adanya rasa percaya diri. Sedangkan dari segi hasil, guru dipandang berhasil apabila pembelajaran yang diberikannya mampu mengubah prilaku pada sebagian besar peserta didik kearah yang lebih baik.

⁸⁹ *Ibid.*, h. 37-38

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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.

Oleh karena itu guru yang profesional harus memiliki kriteria-kriteria tertentu yang positif.⁹⁰

6. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi seorang guru ditentukan oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Faktor yang berasal dari dalam diri guru (internal), meliputi:
 - 1) Tingkat pendidikan
 - 2) Keikutsertaan dalam berbagai pelatihan dan kegiatan ilmiah
 - 3) Masa kerja dan pengalaman kerja
 - 4) Tingkat kesejahteraan
 - 5) Kesadaran akan kewajiban dan panggilan hati nurani
- b. Faktor yang berasal dari luar diri guru (eksternal), meliputi:
 - 1) Besar gaji dan tunjangan yang diterima
 - 2) Ketersediaan sarana dan media pembelajaran
 - 3) Kepemimpinan kepala sekolah
 - 4) Kegiatan pembinaan yang dilakukan
 - 5) Peran serta masyarakat⁹¹

Guru adalah salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kompetensi keguruan itu tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru,

⁹⁰ Uzer Oesman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), h. 15

⁹¹ Abdul Madjid, *Op.Cit.*, h. 29

mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur dan konsisten.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu, meliputi; latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, etos kerja, penataran, dan pelatihan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kompetensi guru, misalnya iklim kerja, kebijakan organisasi, lingkungan sosial kerja, sarana dan prasarana. Faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi kompetensi guru dalam mengajar. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kompetensi mengajar guru perlu dikaji faktor-faktor yang kemungkinan besar pengaruhnya.⁹²

a. Latar Belakang Pendidikan Guru

Pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM. Pendidikan yang bermutu akan menghasilkan SDM yang berkualitas dan SDM yang berkualitas merupakan penentu tinggi rendahnya peradaban suatu bangsa. Pendidikan dapat ditempuh melalui 2 jalur, yaitu pendidikan formal dan pendidikan non formal. Dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab I pasal 1 ayat 1 dijelaskan bahwa “Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi”. Sedangkan pendidikan non formal dijelaskan pada pasal 1 ayat 12, yaitu “Jalur

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.

⁹² Daryanto, *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi*, (Bandung: PT. Rodakarya Offset, 2001), h.87

pendidikan di luar pendidikan terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat dan majelis taklim serta satuan pendidikan yang sejenis”. Seorang guru dikatakan profesional atau tidak, dapat dilihat dari dua perspektif. *Pertama*, latar belakang pendidikan dan *kedua*, penguasaan guru terhadap materi bahan ajar, mengelola pembelajaran, mengelola siswa, melakukan tugas bimbingan dan lain-lain. Jadi dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat kompetensinya.

b. Pengalaman Mengajar

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *Experience is the best teacher*, pengalaman merupakan guru yang terbaik. Pengalaman adalah guru bisa yang tidak pernah marah. Pengalaman adalah guru tanpa jiwa, namun selalu dicari oleh siapapun juga. Guru yang mempunyai pengalaman yang baik akan lebih mudah melaksanakan proses belajar mengajar di kelas. Pengalaman seorang guru tidak hanya diperoleh ketika ia berada di dalam kelas saja, namun pengalaman itu diperoleh melalui kegiatan-kegiatan di luar kelas yang dapat mendukung kemampuannya. Pengalaman-pengalaman tersebut dapat diperoleh melalui seminar-seminar, pelatihan-pelatihan, melalui kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran, dan kegiatan karya ilmiah.

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.

c. Etos Kerja Guru

Etos kerja merupakan semangat yang dimiliki seseorang atau sekelompok orang yang menggerakkan dirinya untuk melakukan aktifitas kerja. Seorang guru yang memiliki etos kerja tinggi akan mengerjakan pekerjaannya lebih semangat dan menekuni pekerjaannya dengan tanggung jawab besar sehingga akan berpengaruh terhadap keberhasilan kerjanya. Guru dengan etos kerja tinggi akan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja.⁹³

7. Indikator Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional sebagaimana telah diamanatkan menurut Permendiknas No. 16 tahun 2007, indikator kompetensi ini dijabarkan sebagai berikut:

- a. Standar Kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yaitu memahami kompetensi dasar mata pelajaran dan tujuan pembelajaran.
- b. Penguasaan materi yaitu memahami konsep dan struktur materi pelajaran dan menganalisis materi pelajaran.
- c. Pengembangan materi yaitu mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai tingkat perkembangan peserta didik.
- d. Pengembangan keprofesionalan yaitu melakukan refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan.

⁹³ *Ibid.*, h.88

- e. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi yaitu Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.⁹⁴

D. Kerangka Berfikir

Kinerja guru dalam penelitian ini adalah hasil kerja guru yang dikaitkan dengan tugas-tugas guru beserta tanggung jawabnya. Tugas guru dalam kegiatan pembelajaran meliputi beberapa proses merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai pembelajaran maupun hasil pembelajaran. Pada tahap merencanakan, terlihat dari hasil guru dalam menentukan tujuan pembelajaran sampai dengan pada merancang teknik penilaian yang semua itu tercantum dalam RPP yang telah dibuat oleh guru tersebut sebelum proses pembelajaran dimulai. Tahap melaksanakan, terlihat dari bagaimana guru dapat melakukan persiapan pembelajaran, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber belajar sesuai dengan materi pelajaran yang akan disampaikan sesuai dengan indikatornya yang sudah ditentukan. Tahap penilaian pembelajaran terlihat dari hasil guru melaksanakan penilaian hasil belajar maupun penilaian terhadap kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan.

Pada penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja guru akan difokuskan pada komponen motivasi dan kompetensi profesional. Usaha guru untuk melakukan sesuatu didorong oleh kondisi psikologis yang disebut motivasi. Motivasi kerja guru yaitu suatu kekuatan potensial (dorongan internal maupun dorongan eksternal) yang menggerakkan (*to move*) perilaku seorang

⁹⁴ Tim Penyusun, *Op.Cit.*, h. 67

guru untuk berbuat atau bekerja terhadap sesuatu ataupun tujuan tertentu. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Jika motivasi seseorang tinggi maka dia akan bekerja keras dalam pekerjaannya. Sebaliknya, seseorang yang tidak termotivasi tidak akan bekerja keras atau tidak giat dalam bekerja. Indikator motivasi kerja dalam penelitian dilihat dari prestasi kerja, semangat kerja, hubungan dengan teman sejawat lingkungan kerja.

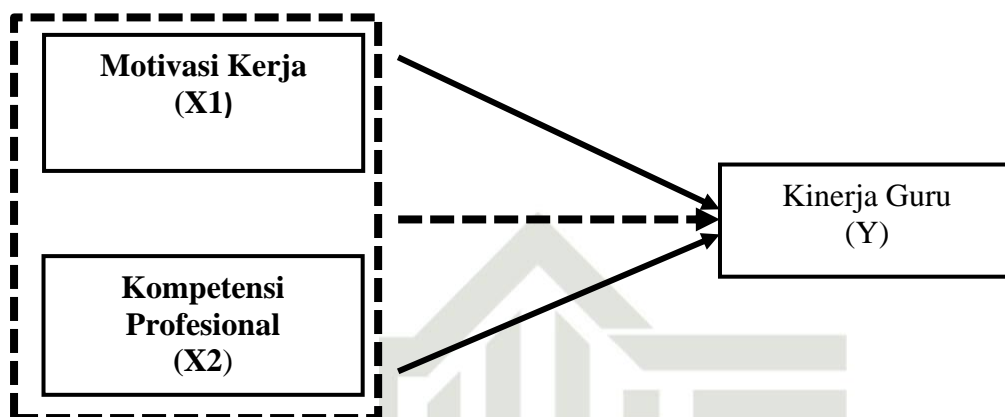
Salah satu hal yang membutuhkan motivasi adalah upaya meningkatkan kompetensi. Seorang guru profesional adalah mereka yang menguasai falsafah pendidikan nasional, pengetahuan yang luas khususnya bahan pelajaran yang akan diberikan kepada siswa, memiliki kemampuan menyusun program pembelajaran dan melaksanakannya. Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran disekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Uraian di atas menggambarkan bahwa variabel motivasi kerja, kompetensi profesional bukanlah merupakan variabel yang berdiri sendiri-sendiri atau masing-masing dalam mempengaruhi kinerja guru. Sehingga diduga bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi motivasi kerja dan kompetensi profesional, maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

E. Penelitian Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nasrullah (2020) yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta di Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru” yang menunjukkan bahwa perubahan kinerja guru oleh perubahan variabel kemampuan manajerial sebesar 38,4%. (X2) Hasil penelitian ini menunjukkan R Square sebesar 0,431 atau 43.1%. Nilai ini dapat diartikan bahwa perubahan kinerja guru oleh perubahan variabel Gaya kepemimpinan sebesar 43.1 %. Untuk uji regresi berganda yaitu $Y=a+b_1X_1+b_2X_2$. Hasil Penelitian ini menunjukkan nilai R² (koefisien determinasi) atau R Square sebesar 0,520 atau 52,0%. Nilai ini dapat diartikan bahwa perubahan kinerja guru oleh perubahan nilai variabel bebas kemampuan manajerial dan gaya

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 sebesar 52,0% sedangkan 48,0% ditentukan oleh perubahan faktor lainnya.⁹⁵

2. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Latif (2021) yang berjudul “Pengaruh Supervisi Akademik dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Fadhilah Pekanbaru”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi akademik dan budaya organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD IT Fadhilah Pekanbaru sebesar 70% sedangkan 30% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.⁹⁶
3. Penelitian yang dilakukan oleh Masda Gustinah Hasibuan (2019) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Terhadap Karakter Religius Siswa di SMK Negeri Sekota Pekanbaru” yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 231,952 pada tingkat signifikansi 0.000, artinya dapat dipastikan bahwa F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} (3,04). Hal ini mengandung arti bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan kinerja guru pendidikan agama islam (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap karakter religius siswa (Y). Disamping itu diperoleh nilai R square sebesar 0,702 atau 70,2%. Nilai tersebut mengandung arti bahwa variabel kepemimpinan kepala

⁹⁵ Nasrullah, *Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta di Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru*, (Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau 2020)

⁹⁶ Abdul Latif, *Pengaruh Supervisi Akademik dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Fadhilah Pekanbaru*, (Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau 2021)

sekolah (X1) dan kinerja guru (X2) dapat memberi pengaruh terhadap karakter religius siswa sebesar 70,2%, sementara sisanya 29,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.⁹⁷

Berdasarkan hasil ketiga penelitian relevan diatas terdapat beberapa kesamaan dan perbedaan yaitu judul yang diteliti sama-sama mengenai penelitian kuantitatif yakni mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru yang masing-masing penelitian bertujuan mencari pengaruh yang signifikan maupun secara simultan. Begitu juga dengan penelitian yang peneliti teliti, namun terdapat perbedaan lokasi penelitian yakni peneliti meneliti di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru. Tentunya kita sudah mengetahui bahwa motivasi kerja dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja memiliki pengaruh namun peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruhnya motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru. Jadi menurut hemat peneliti, penelitian ini masih tergolong penelitian yang relevan.

F. Konsep Operasional

Konsep operasional merupakan “suatu konsep dan penjabaran dari konsep teoritis agar mudah dipakai dan sekaligus sebagai aturan di lapangan penelitian, guna menghindari kesalah-fahaman”.⁹⁸

⁹⁷ Masda Gustinah Hasibuan, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Terhadap Karakter Religius Siswa Di Smk Negeri Sekota Pekanbaru*, (Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau 2019)

⁹⁸ Wahyu Ms And Muhammad Ms, *Petunjuk Praktis Membuat Tesis*, (Surabaya: Usaha Nasional, 2017), hlm. 88

Adapun indikator dalam penelitian sebagai berikut:

Tabel 2.1
Konsep Operasional Kinerja Guru

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Kinerja Guru (Y)	1. Hasil guru dalam merencanakan pembelajaran 2. Hasil guru dalam pelaksanaan pembelajaran 3. Hasil guru menilai pembelajaran	a. Membuat program tahunan dan semester, membuat silabus dan RPP. b. Mengembangkan materi, menyesuaikan media serta strategi dengan materi. c. Menyesuaikan RPP, dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan. a. Mengelola kelas, melaksanakan kegiatan pembuka, inti dan penutup b. Menggunakan media pembelajaran, menguasai materi pembelajaran dan menggunakan variasi metode pembelajaran a. Melakukan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir b. Membuat soal dan membuat kisi-kisi c. Program remedial d. Mengolah dan menganalisis hasil penilaian e. Menarik kesimpulan dari hasil penilainan dan menggunakan hasil penilaian untuk perbaikan kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara

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.

Tabel 2.3
Konsep Operasional Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Motivasi Kerja (X1)	Intrinsik 1. Semangat kerja 2. Prestasi kerja Ekstrinsik 1. Lingkungan kerja	a. Senang dengan tugas b. Bertanggung jawab c. Disiplin a. Pengakuan prestasi kerja a. Suasana yang nyaman b. Tempat kerja dan fasilitas yang mendukung c. Hubungan dengan rekan kerja d. Penghargaan

Tabel 2.2
Konsep Operasional Kompetensi Profesional

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Kompetensi Profesional (X2)	1. Standar Kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran 2. Penguasaan materi 3. Pengembangan materi 4. Pengembangan keprofesionalan	a. Memahami kompetensi dasar mata pelajaran dan tujuan pembelajaran a. Memahami konsep dan struktur materi pelajaran b. Menganalisis materi pelajaran a. Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai tingkat perkembangan peserta didik a. Melakukan refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan

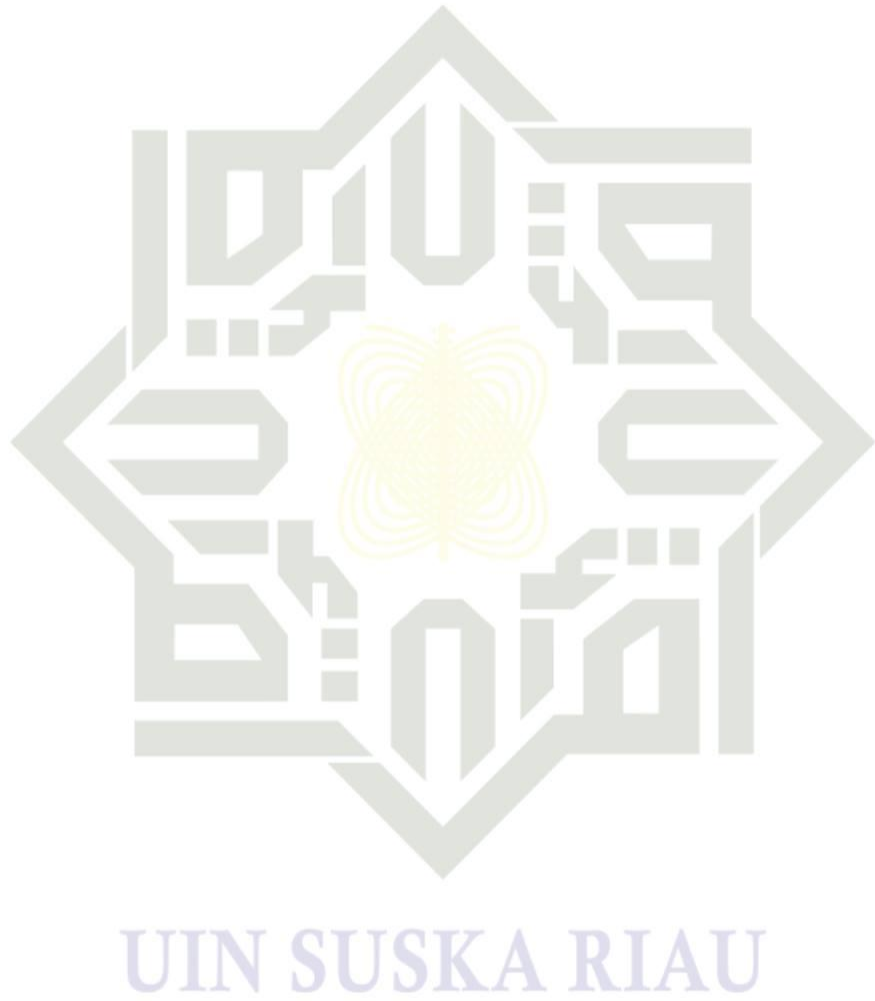
Variabel	Indikator	Sub Indikator
	5. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi	a. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus diuji kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru
 Ho : Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru.
2. Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru.
 Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru.
3. Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan kompetensi profesional secara simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru.

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan kompetensi profesional secara simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Selain itu, Jenis penelitian merupakan penelitian korelasi *product moment* dikarenakan korelasi *product moment* dipergunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variable bebas dan variable terikat.⁹⁹

Metode penelitian kuantitatif merupakan cara untuk mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan.¹⁰⁰ Dalam penelitian ini mengkaji tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru. Dalam penelitian ada 3 variabel yaitu kinerja guru (Y) sebagai variabel dependent (terpengaruh), motivasi kerja (X1) dan kompetensi profesional (X2) sebagai variabel independent (mempengaruhi).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Munawarrah dan Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Ikhwan Pekanbaru.

⁹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung : Alfabeta, 2015), h. 192

¹⁰⁰ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015), h. 81

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.

Sedangkan masa penelitian ini dilaksanakan dari bulan Januari sampai April 2023.

C. Subjek dan Objek Penelitian**1. Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru

D. Populasi dan Sampel**1. Populasi**

Secara sederhana populasi adalah semua subjek atau objek sasaran penelitian. Menurut Hartono, populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diteliti, jadi penelitian populasi adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan semua subyek penelitian sebagai sumber data.¹⁰¹ Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Munawarrah Pekanbaru berjumlah 34 orang dan Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Ikhwan berjumlah 22 orang yang keseluruhan gurunya berjumlah 56 orang.¹⁰²

¹⁰¹Sugiyono, *Op.Cit.*, h. 196

¹⁰² Hartono. *Metode Penelitian*. (Pekanbaru : Zanafa Publishing, 2019), h. 192

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. Sampel

Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *sampling*. Terdapat berbagai macam teknik *sampling* untuk menentukan sampel yang akan dipakai dalam penelitian. Namun peneliti memilih untuk menggunakan teknik *random sampling* yang merupakan metode pengumpulan data secara acak yang mewakili suatu populasi, untuk menghindari bias dari populasi.¹⁰³ Pada tehnik ini, ditentukan sampel dengan pertimbangan tertentu dan benar-benar memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian. Maka dari itu jumlah sampel dalam penelitian ini yakni 43 orang.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket. Angket/kuesioner yang digunakan adalah skala likert dengan alternative jawaban: Selalu (**SL**), Seering (**SR**), Kadang-kadang (**KD**), Jarang (**JR**), dan Tidak Pernah (**TP**).

Tabel 3.1
Model Skala Likert

No.	Pilihan Responden	Scor (+)	Scor (-)
1.	Selalu (SL)	5	1
2.	Sering (SR)	4	2
3.	Kadang-kadang (KD)	3	3
4.	Jarang (JR)	2	4
5.	Tidak Pernah (TP)	1	5

Adapun langkah-langkah dalam penyusunan angket ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

¹⁰³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2017), h. 117

1. Menentukan variabel yang akan diteliti dan indikator penelitian.
2. Membuat kisi-kisi berdasarkan indikator penelitian.
3. Menyusun butir-butir pernyataan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan.
4. Mengkonsultasikan item-item dengan pembimbing.
5. Menganalisis hasil uji coba untuk mengetahui apakah angket sudah valid dan reliabel.
6. Menganalisis data hasil uji coba angket untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Adanya angket ini bertujuan untuk mendapatkan data dari guru. Jadi angket yang telah dirancang sedemikian rupa oleh peneliti guna untuk mendapatkan data tentang Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional serta Kinerja Guru.

2. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan sebagai penguat data yang diperoleh peneliti dan juga digunakan sebagai bukti otentik bahwa peneliti memang benar-benar melaksanakan penelitian. Dalam penelitian ini, penggunaan dokumentasi untuk mengumpulkan data dalam bentuk dokumen-dokumen yang diperlukan.

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.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Fakta digali dengan menggunakan angket yang berisi sejumlah pertanyaan tentang motivasi kerja dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Tenayan Raya. Sebelum peneliti melakukan analisis data, terdapat beberapa hal yang dilakukan, yaitu:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu angket. Suatu angket dikatakan valid jika pernyataan pada angket mampu mengungkap sesuatu yang diukur oleh angket tersebut. Uji validitas di hitung dengan product moment dan dapat dilihat dari *person correlation*, jika $r_{hitung} < r_{table}$ maka nomor item tidak valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{table}$ maka item valid. Bagi item yang tidak valid maka item yang memiliki nilai r hitung yang paling kecil dikeluarkan dari analisis, kemudian dilakukan analisis yang sama sampai semua item dinyatakan valid.¹⁰⁴

b. Uji Reliabilitas

Uji ini bertujuan untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang diberikan

¹⁰⁴ Sugiyono., *Opcit.*, h. 136

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic dengan melihat *Cronbach Alpha* (α) dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut dikatakan variabel reliabel.¹⁰⁵

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah butir atau item soal dalam suatu kuesioner dapat digunakan sebagai alat mengumpulkan data yang akurat. Maka item soal valid ditandai dengan adanya korelasi antara item soal dengan skor totalnya. Adapun hasil uji validasi instrument dengan menggunakan 13 orang sampel non responden untuk menguji kevalidtan item soal dengan nilai r hitung $>$ r tabel. Maka dari itu nilai r tabel untuk 13 orang sampel non responden dengan signifikan 5% yakni 0.553. berikut tabel distribusi r tabel:

**Tabel 3.2. Distribusi Nilai r tabel
Product Moment**

N (df)	<i>The level of significance</i>	
	5%	1%
3	0.997	0.999
4	0.950	0.990
5	0.878	0.959
6	0.811	0.917
7	0.754	0.874
8	0.707	0.834
9	0.666	0.798
10	0.632	0.765
11	0.602	0.735
12	0.576	0.708

¹⁰⁵ Riduwan, *Dasar-dasar Statistika* (Bandung : Alfabeta, 2018), h. 115

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

N (df)	The level of significance	
	5%	1%
13	0.553	0.684
14	0.532	0.661
15	0.514	0.641

1) Uji Validitas Instrument Variabel X1 Motivasi Kerja

**Tabel 3. 3. Hasil Uji Validitas
Rangkuman Uji Validitas Variabel X1**

No. Butir	r Hitung	r Tabel	Status	Keterangan
1.	0.616	0.553	Valid	Dapat Digunakan
2.	0.750	0.553	Valid	Dapat Digunakan
3.	0.736	0.553	Valid	Dapat Digunakan
4.	0.841	0.553	Valid	Dapat Digunakan
5.	0.664	0.553	Valid	Dapat Digunakan
6.	0.773	0.553	Valid	Dapat Digunakan
7.	0.634	0.553	Valid	Dapat Digunakan
8.	0.712	0.553	Valid	Dapat Digunakan
9.	0.708	0.553	Valid	Dapat Digunakan
10.	0.634	0.553	Valid	Dapat Digunakan
11.	0.613	0.553	Valid	Dapat Digunakan
12.	0.634	0.553	Valid	Dapat Digunakan
13.	0.734	0.553	Valid	Dapat Digunakan
14.	0.692	0.553	Valid	Dapat Digunakan
15.	0.662	0.553	Valid	Dapat Digunakan
16.	0.632	0.553	Valid	Dapat Digunakan

Sumber : Data Olahan SPSS 26

Uji validitas instrument variabel X1 yaitu motivasi kerja terdiri dari 16 item instrument. Berdasarkan uji coba instrument ke non sampel yang dilakukan dengan melibatkan 13 responden dan dari analisis uji coba penyebaran instrumen kepada responden yang dapat digunakan dengan status valid 16 butir instrumen, maka item tersebut bisa digunakan untuk penyebaran angket ke sampel.

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) Uji Validitas Instrument Variabel X2 Kompetensi Professional Guru

**Tabel 3. 4. Hasil Uji Validitas
Rangkuman Uji Validitas Variabel X2**

No. Butir	r Hitung	r Tabel	Status	Keterangan
1.	0.748	0.553	Valid	Dapat Digunakan
2.	0.648	0.553	Valid	Dapat Digunakan
3.	0.855	0.553	Valid	Dapat Digunakan
4.	0.855	0.553	Valid	Dapat Digunakan
5.	0.656	0.553	Valid	Dapat Digunakan
6.	0.627	0.553	Valid	Dapat Digunakan
7.	0.855	0.553	Valid	Dapat Digunakan
8.	0.729	0.553	Valid	Dapat Digunakan
9.	0.656	0.553	Valid	Dapat Digunakan
10.	0.597	0.553	Valid	Dapat Digunakan
11.	0.655	0.553	Valid	Dapat Digunakan
12.	0.627	0.553	Valid	Dapat Digunakan
13.	0.826	0.553	Valid	Dapat Digunakan
14.	0.729	0.553	Valid	Dapat Digunakan
15.	0.627	0.553	Valid	Dapat Digunakan

Sumber : Data Olahan SPSS 26

Uji validitas instrument variabel X2 yaitu kompetensi professional guru terdiri dari 15 item instrument. Berdasarkan uji coba instrument ke non sampel yang dilakukan dengan melibatkan 13 responden dan dari analisis uji coba penyebaran instrumen kepada responden yang dapat digunakan dengan status valid 15 butir instrumen, maka item tersebut bisa digunakan untuk penyebaran angket ke sampel.

3) Uji Validitas Instrument Variabel Y Kinerja Guru

**Tabel 3. 5. Hasil Uji Validitas
Rangkuman Uji Validitas Variabel Y**

No. Butir	r Hitung	r Tabel	Status	Keterangan
1.	0.842	0.553	Valid	Dapat Digunakan
2.	0.636	0.553	Valid	Dapat Digunakan
3.	0.712	0.553	Valid	Dapat Digunakan
4.	0.737	0.553	Valid	Dapat Digunakan

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.

No. Butir	r Hitung	r Tabel	Status	Keterangan
5.	0.640	0.553	Valid	Dapat Digunakan
6.	0.646	0.553	Valid	Dapat Digunakan
7.	0.830	0.553	Valid	Dapat Digunakan
8.	0.823	0.553	Valid	Dapat Digunakan
9.	0.636	0.553	Valid	Dapat Digunakan
10.	0.692	0.553	Valid	Dapat Digunakan
11.	0.715	0.553	Valid	Dapat Digunakan
12.	0.669	0.553	Valid	Dapat Digunakan
13.	0.828	0.553	Valid	Dapat Digunakan
14.	0.636	0.553	Valid	Dapat Digunakan
15.	0.649	0.553	Valid	Dapat Digunakan
16.	0.715	0.553	Valid	Dapat Digunakan
17.	0.689	0.553	Valid	Dapat Digunakan
18.	0.690	0.553	Valid	Dapat Digunakan

Sumber : Data Olahan SPSS 26

Uji validitas instrument variabel Y yaitu kinerja guru terdiri dari 18 item instrument. Berdasarkan uji coba instrument ke non sampel yang dilakukan dengan melibatkan 13 responden dan dari analisis uji coba penyebaran instrumen kepada responden yang dapat digunakan dengan status valid 18 butir instrumen, maka item tersebut bisa digunakan untuk penyebaran angket ke sampel.

Pengujian butir-butir pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid apabila hasil r hitung lebih besar dari r tabel. Pada hasil pengujian butir-butir pernyataan setiap variabel pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa terdapat butir pernyataan yang tidak valid.

Salah satu cara untuk mengatasi data butir pernyataan yang tidak valid, dilakukan eliminasi atau mengeluarkan hasil pernyataan pada poin-poin yang tidak valid pada butir pernyataan di setiap variabel. Selanjutnya untuk melihat kelayakan kuesioner untuk diuji dan disebarakan kepada responden dilakukan uji reliabilitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Uji Reliabilitas

Selain melakukan uji validitas, dalam penelitian ini dilakukan juga uji realibilitas data. Hal ini bertujuan untuk melihat apakah data berjalan konsisten atau reliabel untuk dilanjutkan ke perhitungan selanjutnya. Adapun hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut.

Tabel 3.6
Uji Reliabilitas X1

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	16

Tabel 3.7
Uji Reliabilitas X2

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	15

Tabel 3.8
Uji Reliabilitas Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	18

Berdasarkan hasil penelitian uji realibilitas, dapat dinyatakan bahwa data yang diuji memiliki nilai variabel yang baik. Hal tersebut dikarenakan keseluruhan nilai *Cronbach Alpha* menunjukkan hasil yang lebih besar dari batas kritis yang ditentukan, yaitu sebesar 0.60. Pada tabel hasil pengujian realibilitas dapat dilihat nilai realibilitas variabel X1 yaitu Motivasi Kerja sebesar 0.888, variabel X2 Kompetensi Profesional Guru yaitu sebesar 0.918, dan variable Y yaitu Kinerja Guru sebesar 0.946.

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.

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum kuesioner yang telah dibuat sudah memenuhi asumsi valid dan reliabel. Artinya kuesioner tersebut dapat disebarakan untuk diuji dan diteliti lebih lanjut kepada 43 responden.

3. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data. Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Rumus Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut :

$$KD = Z \frac{(n1 + n2)}{n1 n2}$$

Keterangan :

KD = jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari

n1 = jumlah sampel yang diperoleh

n2 = jumlah sampel yang diharapkan

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ($P > 0,05$). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ($P < 0,05$), maka data dikatakan tidak normal.¹⁰⁶

¹⁰⁶ Sugyono., *Op.cit.*, h. 118

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah salah satu uji dasar dalam sebuah penelitian yang menggambarkan bahwa variable satu sama lain memiliki hubungan linear atau tidak. Uji linear juga merupakan prasyarat untuk melaksanakan analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS menggunakan Test for Linearity. Hipotesis yang diuji adalah:

H_0 = Distribusi data yang diteliti tidak mengikuti bentuk linear.

H_a = Distribusi data yang diteliti mengikuti bentuk linear.

Dasar pengambilan keputusan adalah: “Jika nilai p value Sig $> 0,05$ = H_a diterima”

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Menurut Nugroho dalam Sunjoyo, alat statistik yang sering dipergunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas terdapat 3 yaitu:¹⁰⁷

- 1) Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas,

¹⁰⁷ *Ibid*, h. 120

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.

$VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$, maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$.
Semakin tinggi VIF maka semakin rendah $Tolerance$.

- 2) Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70, maka model dapat dinyatakan bebas dari multikolinearitas, jika nilai korelasi lebih dari 0,70, berarti terjadi korelasi yang sangat kuat antar variabel independen sehingga terjadi multikolinearitas.
- 3) Jika nilai koefisien determinan, baik R^2 ataupun $Adjusted R^2$ di atas 0,60 namun tidak ada variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen, maka diasumsikan model terkena multikolinearitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t-1$). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya.¹⁰⁸

4. Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Untuk melihat besar pengaruh variabel motivasi kerja dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru maka digunakan analisis regresi linear berganda yang berguna untuk menyatakan hubungan kualitas antara variabel bebas dengan variabel terikat dan memperkirakan nilai

¹⁰⁸ Riduwan, *Op. Cit.*, hlm. 118

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.

variabel bebas. Model persamaan analisis regresi linear berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = variabel independen

α = konstanta atau bila harga X = 0

X_1 = nilai motivasi kerja

X_2 = nilai kompetensi profesional

β_1 = koefisien regresi dari motivasi kerja

β_2 = koefisien regresi dari kompetensi profesional

ϵ = Standar error

5. Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekan. Hipotesis statistik ada dalam perumusan hipotesis, antara hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) selalu berpasangan, apabila salah satu ditolak, maka yang lain pasti diterima, sehingga keputusan yang tegas, yaitu kalau H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesis statistik dinyatakan simbol-simbol. Uji hipotesis disajikan dalam bentuk tabel dan angka metode statistik, uji signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial menggunakan uji t dan secara simultan menggunakan uji F adalah sebagai berikut:¹⁰⁹

¹⁰⁹ Sukardi, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015), h. 117

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. Uji t (Uji Parsial)

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

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

Keterangan :

t = Distribusi t

r = Koefisien Korelasi Parsial

r² = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Data

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

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

b. Uji F (Uji Simultan)

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

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.

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

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

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

6. Uji Koefisien Korelasi Dan Uji Koefisien Determinasi (R^2)

a. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.¹¹⁰ Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen yang menghasilkan beberapa kemungkinan, antara lain sebagai berikut :

¹¹⁰ *Ibid*, h. 143

- 1) Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif dalam variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan Y. Jika $r = +1$ atau mendekati 1 maka menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel-variabel yang diuji sangat kuat.
- 2) Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai Y dan sebaliknya. Jika $r = -1$ atau mendekati -1 maka menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi variabel-variabel yang diuji lemah.
- 3) Jika $r = 0$ atau mendekati 0 maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti dan diuji.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (goodness of fit). Koefisien determinasi ini mengukur persentase total varian variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen di dalam garis regresi. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

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



Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berada diantara 0 – 1, semakin dekat nilai R^2 dengan 1 maka garis regresi yang digambarkan menjelaskan 100% variasi dalam Y. Sebaliknya, jika nilai R^2 sama dengan 0 atau mendekatinya maka garis regresi tidak menjelaskan variasi dalam Y. Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya.

Koefisien determinasi memiliki kelemahan, yaitu bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi di mana setiap penambahan satu variabel bebas dan jumlah pengamatan dalam model akan meningkatkan nilai R^2 meskipun variabel yang dimasukkan tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan, *Adjusted R Square* (R^2 adj). Koefisien determinasi yang telah disesuaikan (R^2 adj) berarti bahwa koefisien tersebut telah dikoreksi dengan memasukkan jumlah variabel dan ukuran sampel yang digunakan. Dengan menggunakan koefisien determinasi yang disesuaikan maka nilai

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



koefisien determinasi yang disesuaikan itu dapat naik atau turun oleh adanya penambahan variabel baru dalam model.¹¹¹

Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan program *Microsoft/SPSS* atau secara manual dengan rumus koefisien determinasi adalah:¹¹²

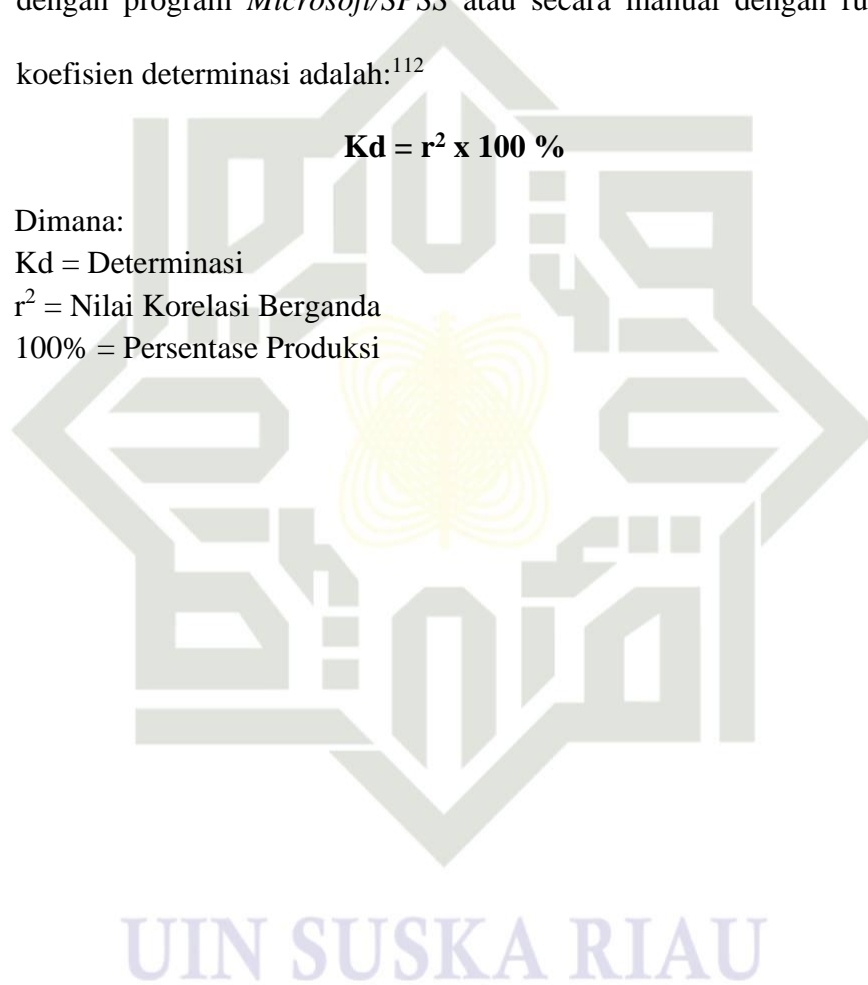
$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

Dimana:

Kd = Determinasi

r^2 = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Produksi



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.

¹¹¹ Wahid Sulaiman, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS Contoh Kasus Dan Pemecahannya*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2018), h. 86

¹¹² Sugyono, *Op.cit.*, h. 125-126

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 V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data di atas, beberapa kesimpulan dapat ditarik sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif pada variable motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kec. Tenayan Raya Kota Pekanbaru yang dibuktikan dengan uji T dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2.273 > 2.021$). Dengan demikian besarnya pengaruh tersebut dikategorikan kuat dengan hasil desteterminasi 73,96% .
2. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif pada variable kompetensi professional guru terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kec. Tenayan Raya Kota Pekanbaru yang dibuktikan berdasarkan uji T dengan nilai t hitung $>$ t table ($26.485 > 2.021$),. Dengan demikian besarnya pengaruh tersebut dikategorikan sangat kuat dengan hasil desteterminasi 98.4%.
3. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif secara bersamaan motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kec. Tenayan Raya Kota Pekanbaru yang dibuktikan berdasarkan uji F dengan nilai F hitung $>$ F table $1407.545 > 3.23$). Dengan demikian besarnya pengaruh tersebut dikategorikan sangat kuat dengan hasil desteterminasi 98.6% sedangkan 1.4% dipengaruhi oleh faktor 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.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka sebagai tindak lanjut penelitian disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. kepada Kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru disarankan dapat memberikan reward atau penghargaan kepada guru yang memiliki prestasi di sekolah, baik itu dalam segi kedisiplinan, kualitas kerja, kuantitas kerja, guru terfavorit menurut siswa, dan lain sebagainya sesuai dengan peraturan yang berlaku di sekolah tersebut agar turut menjadi motivasi kerja para guru semakin meningkatkan kinerjanya. Selain itu juga memberikan peluang kepada guru untuk mengikuti kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensi professional guru sehingga guru dapat memiliki kinerja yang baik.
2. Kepada guru-guru disarankan untuk selalu bekerja sama dan bersinergi dalam menyelesaikan tugas sehingga tercipta suatu kenyamanan dalam bekerja.
3. Peneliti lain dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi tambahan serta disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Samana, 2018. *Profesionalisme Keguruan*, Yogyakarta : Kanisius
- Abdul Latif. 2021. *Pengaruh Supervisi Akademik dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Fadhilah Pekanbaru*. (Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau)
- Achmad Sobirin. 2018. *Manajemen Kinerja*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- Amini. 2016. *Profesi Keguruan*. Medan: Perdana Publishing
- Anwar, Muhammad, 2018. *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: Prenamedia Group
- Ardana I Komang. 2012 dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Aris Suherman dan Ondi Saondi. 2016. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Refika Aditama
- Armstrong Micheal. 2020. *Performance Management*. London: Institute of Personel and Development
- Barnawi dan Mohammad Arifin, 2018. *Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-Ruz Media
- Danim Sudarwan. 2018. *Pengembangan Profesi Guru Dari Pra-Jabatan*. Jakarta: Kencana Media Group
- Diana Nirva. 2019. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. IAIN Raden Intan
- Diwan Parag. 2020. *Human Resource Management*. Kuala Lumpur: Golden Books Center
- Hadi Sutrisno. 2018. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hamalik Oemar. 2019. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hamzah Uno. 2019. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hartono. 2019. *Metodologi Penelitian*. Pekanbaru: Zanafa Publishing



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

- Hawi Akmal. 2016. *Kompetensi Guru PAI*. Palembang: IAIN Raden Fatah Press
- Winardi. 2017. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- J.H. Jackson & R.L. Mathis. 2016. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Janawi. 2017. *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta
- Kaswan. 2016. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Jakarta: Alfa Beta
- Kementerian Agama, 2018. *RI, Al-Qur'an dan Terjemah Dilengkapi Panduan Waqa dan Ibtid*, Jakarta: Suara Agung
- Kunandar. 2018. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kunandar. 2019. *Guru Profesional*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kuntoro Ari. 2017. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Langgulung, Hasan. 2019. *Asas-asas pendidikan Islam*, Jakarta: Pustaka Al-Husna
- Masda Gustinah Hasibuan. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Terhadap Karakter Religius Siswa Di Smk Negeri Sekota Pekanbaru*. (Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau)
- Melayu Hasibuan. 2015. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mohammad Arifin dan Barnawi. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruz Media
- Moheriono. 2020. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mu'ah dan Masram. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoharjo: Zifatama Publisher
- Muhammad Ms and Wahyu Ms. 2017. *Petunjuk Praktis Membuat Tesis*. Surabaya: Usaha Nasional

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

- Muhlisin. 2008. “*Profesionalisme Kinerja Guru Masa Depan*”. Tersedia pada <https://muhlis.files.wordpress.com/2008/05/profesionalisme-kinerjaguru-masa-depan>. (Diakses tanggal 3 Januari 2022).
- Mulyasa. 2017. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mundir dan Sukdin. 2016. *Metodologi penelitian: Bimbingan dan Pengantar kesuksesan dalam dunia penelitian*. Surabaya: Insan Cendikia
- Nasrullah. 2020. *Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta di Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru*. (Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau)
- Nina Lamatenggo dan Uno, Hamzah, 2016. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Notoatmodjo Soekidjo. 2019. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- P Anoraga andji. 2016. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Payong Marsellus R. 2017. *Konsep Dasar Problematika dan Implementasinya*. Jakarta: PT Index
- Sinambela Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Prabu Mangkunegara Anwar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Raffles Kosasi dan Soetjipto. 2014. *Profesi Keguruan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Cet 2.
- Rahmiati. Uray Husna Asmara. Aswandi. 2016. *Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Pontianak Selatan*. Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa, Vol 5, No 06
- Riduwan. 2018. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung : Alfabeta
- Robbins. 2018. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani. Jakarta: Erlangga
- Sanjaya Wina. 2018. *Kurikulum dan Pembelajaran: Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

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

- Sanusi Ahmad. 2016. *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Pendidikan*. Bandung: IKIP Bandung
- Sayuti, 2017. *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Soemarno (Eds). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*
- Subagyo Joko. 2016. *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung : Alfabeta
- Sukardi. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sulaiman Wahid. 2018. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS Contoh Kasus Dan Pemecahannya*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Supardi. 2018. *Kinerja Guru*. Jakarta: Grafindo
- Suparlan. 2018. *Menjadi Guru yang Efektif*. Yogyakarta: Hikayat
- Susbandono, 2016. *Motivasi: Bagaimana Cara Meningkatkan*, Jakarta: Prestasi Pustaka
- Sutrisno E. 2019. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Syah Muhibbin. 2017. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya. Cet.9
- Syaodih Sukmadinata Nana. 2019. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Tim Penyusun, 2019. *Undang-Undang Guru dan Dosen*, Bandung: Fokus Media
- Titisari Purnamie. 2017. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Trianto dkk. 2016. *Tinjauan Yuridis Hak serta Kewajiban Pendidik Menurut UU Guru dan Dosen*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Umar Fahmi. 2018. *Etos Kerja dalam Islam dan Relevansinya dengan SDM Unggul*, Edukasia, Vol.2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

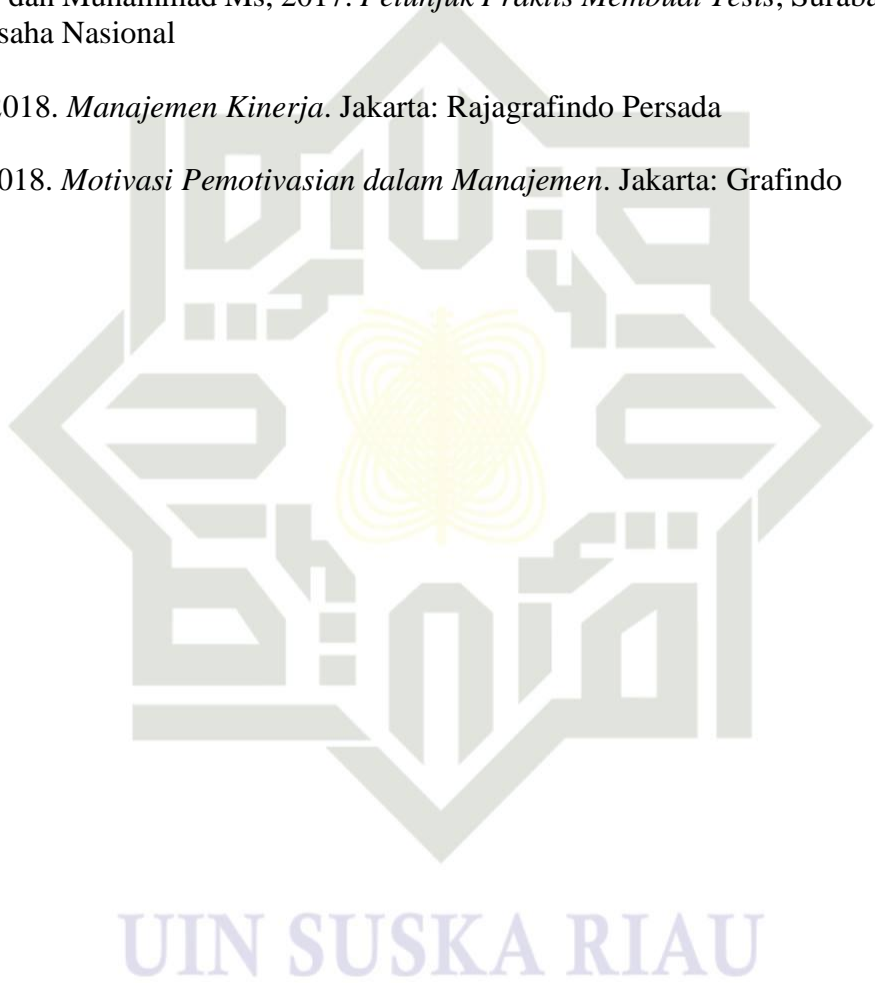
Usman Uzer. 2017. *Menjadi Guru Profesioanal*. Bandung: Remaja Rosda Karya

Usmara. 2016. *Motivasi Kerja Proses, Teori dan Praktik*. Yogyakarta. Asmara Books

Wahyu Ms dan Muhammad Ms, 2017. *Petunjuk Praktis Membuat Tesis*, Surabaya: Usaha Nasional

Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada

Winardi. 2018. *Motivasi Pemativasian dalam Manajemen*. Jakarta: Grafindo



LAMPIRAN 1

Kisi-Kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Butir Soal	Jumlah Item
Kinerja Guru	4. Hasil guru dalam merencanakan pembelajaran	d. Membuat program tahunan dan semester, membuat silabus dan RPP.	1-2	3
		e. Mengembangkan materi, menyesuaikan media serta strategi dengan materi.	3-4	2
		f. Menyesuaikan RPP, dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.	5-6	2
	5. Hasil guru dalam pelaksanaan pembelajaran	c. Mengelola kelas, melaksanakan kegiatan pembuka, inti dan penutup	7-8	2
		d. Menggunakan media pembelajaran, menguasai materi pembelajaran dan menggunakan variasi metode pembelajaran	9-11	3
	6. Hasil guru menilai pembelajaran	f. Melakukan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir	12	1
		g. Membuat soal dan membuat kisi-kisi	13-14	2
		h. Program remedial	15	1
		i. Mengolah dan menganalisis hasil penilaian	16	1
		j. Menarik kesimpulan dari hasil penilaian dan menggunakan	17-18	2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Butir Soal	Jumlah Item
		hasil penilaian untuk perbaikan kinerja		
Motivasi Kerja	Intrinsik			
	1. Semangat kerja	a. Senang dengan tugas b. Bertanggung jawab c. Disiplin	1 2 3	1 1 1
	2. Prestasi kerja	a. Pengakuan prestasi kerja	4-5	2
	Ekstrinsik			
	1. Lingkungan kerja	a. Suasana yang nyaman b. Tempat kerja dan fasilitas yang mendukung c. Hubungan dengan rekan kerja d. Penghargaan	6-7 8-11 12-13 14	2 4 2 1
Kompetensi Profesional	1. Standar Kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran	a. Memahami kompetensi dasar mata pelajaran dan tujuan pembelajaran	1-3	2
	2. Penguasaan materi	a. Memahami konsep dan struktur materi pelajaran b. Menganalisis materi pelajaran	4-6 7	3 1
	3. Pengembangan materi	a. Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai tingkat perkembangan peserta didik	8-9	2
	4. Pengembangan keprofesio-	a. Melakukan refleksi dalam rangka	10-12	3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Butir Soal	Jumlah Item
	5. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi	peningkatan keprofesionalan a. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri	13-15	3



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN 2

ANGKET PENELITIAN

Petunjuk Pengisian :

1. Isilah data diri Bapak/ Ibu sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada bagian identitas responden.
2. Bacalah setiap butir pernyataan dengan cermat.
3. Pilihlah satu jawaban yang sesuai dengan kenyataan pada diri Bapak/ Ibu dengan memberikan tanda centang (√).
4. Keterangan alternatif jawaban adalah:
 - SL = apabila jawaban tersebut menurut anda selalu
 - SR = apabila jawaban tersebut menurut anda sering
 - KD = apabila jawaban tersebut menurut anda kadang-kadang
 - JR = apabila jawaban tersebut menurut anda jarang
 - TP = apabila jawaban tersebut menurut anda tidak pernah
5. Jawaban tidak lebih dari satu, jika jawaban salah beri tanda 2 garis (=) pada jawaban tersebut kemudian beri tanda centang (√) pada jawaban yang sesuai dengan diri Bapak / Ibu.
6. Jawaban Bapak/ Ibu dijamin kerahasiaannya.

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

1. Kinerja Guru

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya membuat program tahunan dan semester					
2	Saya membuat silabus dan RPP dengan benar sesuai arahan dan anjuran dalam pembuatan RPP					
3	Saya mengembangkan materi sesuai dengan tujuan pembelajaran					
4	Saya menyesuaikan media serta strategi dengan materi dan tujuan pembelajaran					
5	Saya menyesuaikan RPP dengan kondisi siswa dan media pembelajaran					

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

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
6	Saya menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan					
7	Saya dapat mengkondisikan suasana kelas yang tentram saat KBM berlangsung					
8	Saya memimpin siswa untuk mengawali dan mengakhiri proses KBM dengan do'a					
9	Saya menggunakan media pembelajaran sesuai dengan materi yang disampaikan					
10	Saya menguasai materi pembelajaran					
11	Saya menggunakan metode mengajar lebih dari satu atau bervariasi					
12	Saya melakukan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir					
13	Saya membuat soal berdasarkan tingkat kesukaran					
14	Saya membuat kisi-kisi untuk penilaian siswa					
15	Saya mengadakan remedial bagi siswa yang tidak memenuhi standar ketuntasan minimal pada mata pelajaran					
16	Saya mengolah dan menganalisis hasil penilaian					
17	Saya menarik kesimpulan dan hasil penilaian secara jelas dan logis					
18	Saya menggunakan hasil penilaian untuk perbaikan kinerja					

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

ANGKET PENELITIAN

Petunjuk Pengisian :

1. Isilah data diri Bapak/ Ibu sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada bagian identitas responden.
2. Bacalah setiap butir pernyataan dengan cermat.
3. Pilihlah satu jawaban yang sesuai dengan kenyataan pada diri Bapak/ Ibu dengan memberikan tanda centang (√).
4. Keterangan alternatif jawaban adalah:
 - SL = apabila jawaban tersebut menurut anda selalu
 - SR = apabila jawaban tersebut menurut anda sering
 - KD = apabila jawaban tersebut menurut anda kadang-kadang
 - JR = apabila jawaban tersebut menurut anda jarang
 - TP = apabila jawaban tersebut menurut anda tidak pernah
5. Jawaban tidak lebih dari satu, jika jawaban salah beri tanda 2 garis (=) pada jawaban tersebut kemudian beri tanda centang (√) pada jawaban yang sesuai dengan diri Bapak / Ibu.
6. Jawaban Bapak/ Ibu dijamin kerahasiaannya.

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

2. Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya senang dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan dengan baik					
3	Saya mentaati peraturan yang ada di madrasah					
4	Saya senantiasa terpacu untuk menjadi guru yang berprestasi					
5	Saya tetap bekerja keras untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, walaupun saya harus mengerjakan tugas tambahan diluar jam kerja					

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.

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
6	Sekolah menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para guru					
7	Saya merasa bersemangat karena iklim dan lingkungan kerja saya sangat mendukung aktivitas kerja sehari-hari					
8	Kondisi gedung madrasah dalam keadaan baik					
9	Setiap ruangan tertata rapi dan bersih					
10	Media yang saya gunakan dalam proses KBM dalam kondisi baik					
11	Suasana dilingkungan madrasah baik dan ramah					
12	Komunikasi saya dengan rekan kerja di madrasah terjalin dengan baik					
13	Saya dengan rekan kerja saling suport					
14	Saya tidak segan bertanya pada rekan kerja yang lebih senior jika ada hal yang tidak saya pahami dalam pekerjaan					
15	Gaji/upah yang diberikan kepada saya sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
16	Saya mendapatkan reward sesuai dengan prestasi yang saya peroleh					

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 satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANGKET PENELITIAN

Petunjuk Pengisian :

1. Isilah data diri Bapak/ Ibu sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada bagian identitas responden.
2. Bacalah setiap butir pernyataan dengan cermat.
3. Pilihlah satu jawaban yang sesuai dengan kenyataan pada diri Bapak/ Ibu dengan memberikan tanda centang (√).
4. Keterangan alternatif jawaban adalah:
 - SL = apabila jawaban tersebut menurut anda selalu
 - SR = apabila jawaban tersebut menurut anda sering
 - KD = apabila jawaban tersebut menurut anda kadang-kadang
 - JR = apabila jawaban tersebut menurut anda jarang
 - TP = apabila jawaban tersebut menurut anda tidak pernah
5. Jawaban tidak lebih dari satu, jika jawaban salah beri tanda 2 garis (=) pada jawaban tersebut kemudian beri tanda centang (√) pada jawaban yang sesuai dengan diri Bapak / Ibu.
6. Jawaban Bapak/ Ibu dijamin kerahasiaannya.

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

3. Kompetensi Profesional Guru

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya mampu menjelaskan kompetensi inti yang akan dipelajari					
2	Saya mampu mengembangkan tujuan kompetensi dasar yang akan dicapai					
3	Saya mampu mengembangkan indikator pembelajaran yang sesuai dengan kompetensi dasar					
4	Saya mampu mengembangkan materi pelajaran yang diampu					
5	Saya mampu menjelaskan materi pelajaran yang diampu					

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.

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
6	Saya mampu menjelaskan materi pelajaran dengan menggunakan alat peraga atau media pembelajaran yang menarik					
7	Saya menjelaskan materi pelajaran sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik					
8	Saya mengolah materi dan menjabarkan pelajaran secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik					
9	Saya menggunakan media pembelajaran yang menarik dalam menjelaskan materi pelajaran					
10	Saya melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus					
11	Saya berusaha meningkatkan keprofesionalan secara berkelanjutan berdasarkan hasil refleksi dan informasi agar dapat meningkatkan keprofesionalan					
12	Saya memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan					
13	Saya mengikuti kemajuan teknologi informasi dan komunikasi sebagai sumber belajar					
14	Saya memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran sesuai materi					
15	Saya memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri					



LAMPIRAN 3

TABULASI

No.	MOTIVASI KERJA X1																TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	
1.	4	4	5	4	3	5	3	5	3	3	4	5	4	4	3	4	63
2.	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	5	67
3.	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	3	68
4.	5	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	61
5.	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	57
6.	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	5	5	4	4	5	3	63
7.	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	61
8.	4	5	3	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	58
9.	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	61
10.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	50
11.	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	70
12.	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	3	3	5	4	3	4	62
13.	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	60
14.	5	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	52
15.	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	60
16.	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	69
17.	5	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	59
18.	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	2	60
19.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	68
20.	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	71

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 kritikan
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska

No	MOTIVASI KERJA X1																TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	
21.	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	69
22.	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	69
23.	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	73
24.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	77
25.	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	53
26.	5	3	5	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	49
27.	5	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	3	5	5	4	66
28.	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	63
29.	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	65
30.	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	68
31.	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	68
32.	4	5	5	5	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	60
33.	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	68
34.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
35.	4	4	3	3	4	3	4	3	2	5	4	3	4	2	3	4	55
36.	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	2	3	4	4	3	2	59
37.	5	4	4	5	5	4	5	4	4	2	4	4	3	3	4	4	64
38.	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4	3	67
39.	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	71
40.	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	70
41.	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	2	66
42.	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	2	4	62
43.	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	63



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

No	MOTIVASI KERJA X1																TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	
	245	228	223	231	239	229	227	220	215	211	214	214	211	220	214	212	3553

No	KOMPETENSI PROFESIONAL GURU X2															TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	
1.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	59
2.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	58
3.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	57
4.	3	5	3	3	4	5	3	3	4	3	5	3	3	4	5	56
5.	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	54
6.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
7.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61
8.	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	50
9.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
10.	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	44
11.	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	64
12.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
13.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
14.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
15.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
16.	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	64
17.	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	61
18.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60



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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	KOMPETENSI PROFESIONAL GURU X2															TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	
20.	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	64
21.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
22.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
23.	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	67
24.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
25.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
26.	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	46
27.	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	61
28.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
30.	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	64
31.	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	64
32.	5	2	5	5	2	2	5	5	2	5	2	5	5	2	2	54
33.	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	64
34.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
35.	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	57
36.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
37.	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	61
38.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
39.	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	64
40.	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	64
41.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
42.	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	KOMPETENSI PROFESIONAL GURU X2															TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	
43.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
	221	230	220	216	208	230	221	214	208	220	230	219	217	206	227	3,287

NO.	KINERJA GURU (Y)																		TOTAL Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	
1.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	70
2.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
3.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4.	3	5	3	3	4	5	3	3	4	3	5	3	3	4	5	3	3	4	66
5.	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	64
6.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
7.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
8.	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	60
9.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
10.	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	52
11.	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	76
12.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
13.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
14.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
15.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
16.	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	76
17.	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	3	72
18.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

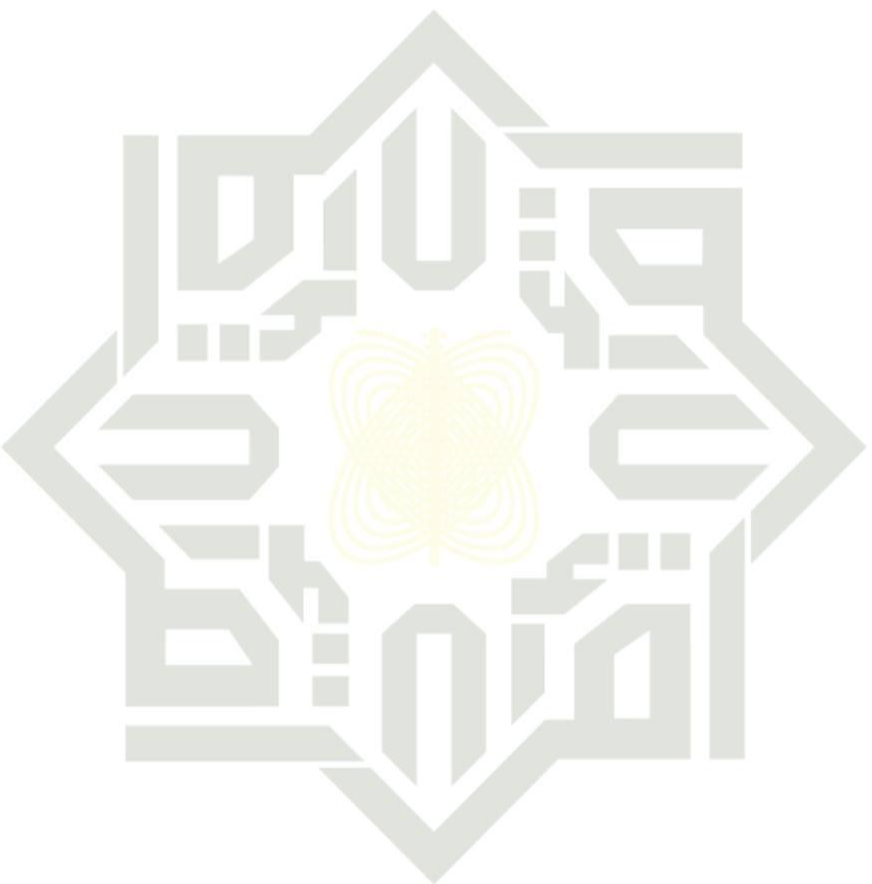
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2.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

NO	KINERJA GURU (Y)																		TOTAL Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	
19.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
20.	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	76
21.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
22.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
23.	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	80
24.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
25.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
26.	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	56
27.	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	3	72
28.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	70
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
30.	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	76
31.	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	76
32.	5	2	5	5	2	2	5	5	2	5	2	5	5	2	2	5	5	2	66
33.	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	76
34.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
35.	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	68
36.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
37.	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	3	72
38.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
39.	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	76
40.	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	76
41.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72

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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	KINERJA GURU (Y)																		TOTAL Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	
41	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	66
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
	221	230	220	216	208	230	221	214	208	221	230	220	216	208	230	221	214	208	3936





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

LAMPIRAN 4
UJI VALIDITAS SOAL
MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	13	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	13	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.888	.913	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance Corrected if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SOAL1	59.3077	49.231	.616	.	.880
SOAL2	59.2308	46.526	.750	.	.874
SOAL3	59.3846	48.756	.736	.	.877
SOAL4	59.0769	46.744	.841	.	.872
SOAL5	59.8462	46.308	.664	.	.877
SOAL6	59.3846	45.756	.773	.	.872
SOAL7	59.6923	48.231	.634	.	.879

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SOAL8	59.8462	48.141	.712	.	.877
SOAL9	59.7692	47.192	.708	.	.876
SOAL10	59.6923	57.064	.634	.	.878
SOAL11	59.6154	47.756	.613	.	.879
SOAL12	59.6154	53.256	.634	.	.976
SOAL13	59.7692	50.026	.734	.	.879
SOAL14	59.6923	45.564	.692	.	.875
SOAL15	59.3077	46.564	.662	.	.877
SOAL16	59.8462	48.808	.632	.	.879

KOMPETENSI PROFESIONAL GURU

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	13	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	13	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.918	.918	15



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.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SOAL1	53.6154	32.923	.748	.	.910
SOAL2	52.8462	32.308	.648	.	.912
SOAL3	53.5385	32.603	.855	.	.908
SOAL4	53.5385	32.603	.855	.	.908
SOAL5	53.6154	32.256	.656	.	.912
SOAL6	53.1538	33.141	.627	.	.913
SOAL7	53.5385	32.603	.855	.	.908
SOAL8	53.4615	31.103	.729	.	.910
SOAL9	53.6154	32.256	.656	.	.912
SOAL10	53.6154	33.756	.597	.	.914
SOAL11	53.2308	32.859	.655	.	.912
SOAL12	53.6154	33.590	.627	.	.913
SOAL13	53.4615	31.603	.826	.	.907
SOAL14	53.3846	29.590	.729	.	.911
SOAL15	53.0000	40.000	.627	.	.913

**KINERJA GURU
Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	13	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	13	100.0

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



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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.946	.947	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SOAL1	71.0769	77.744	.842	.	.941
SOAL2	70.2308	86.192	.636	.	.944
SOAL3	70.7692	78.692	.712	.	.943
SOAL4	70.8462	75.974	.737	.	.943
SOAL5	70.7692	77.192	.640	.	.945
SOAL6	70.7692	79.526	.646	.	.944
SOAL7	71.2308	80.192	.830	.	.942
SOAL8	70.9231	76.577	.823	.	.941
SOAL9	70.6154	80.756	.636	.	.944
SOAL10	71.0000	77.500	.692	.	.944
SOAL11	71.0769	79.244	.715	.	.943
SOAL12	71.1538	80.641	.669	.	.944
SOAL13	71.0769	77.910	.828	.	.941
SOAL14	70.9231	81.577	.636	.	.944
SOAL15	70.8462	79.808	.649	.	.944
SOAL16	71.0769	79.244	.715	.	.943
SOAL17	71.0769	81.244	.689	.	.944
SOAL18	70.8462	79.308	.690	.	.943



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 satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 5

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL X1

Statistics

X1		
N	Valid	43
	Missing	0
Mean		63.8372
Std. Error of Mean		1.01535
Median		63.0000
Std. Deviation		6.65808
Variance		44.330
Skewness		-.106
Std. Error of Skewness		.361
Kurtosis		.233
Std. Error of Kurtosis		.709
Range		31.00
Minimum		49.00
Maximum		80.00
Sum		2745.00

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	49.00	1	2.3	2.3	2.3
	50.00	1	2.3	2.3	4.7
	52.00	1	2.3	2.3	7.0
	53.00	1	2.3	2.3	9.3
	55.00	1	2.3	2.3	11.6
	57.00	1	2.3	2.3	14.0
	58.00	1	2.3	2.3	16.3
	59.00	2	4.7	4.7	20.9
	60.00	4	9.3	9.3	30.2
	61.00	3	7.0	7.0	37.2
	62.00	2	4.7	4.7	41.9
	63.00	4	9.3	9.3	51.2
	64.00	1	2.3	2.3	53.5



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 satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	X1			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
65.00	1	2.3	2.3	55.8
66.00	2	4.7	4.7	60.5
67.00	2	4.7	4.7	65.1
68.00	5	11.6	11.6	76.7
69.00	3	7.0	7.0	83.7
70.00	2	4.7	4.7	88.4
71.00	2	4.7	4.7	93.0
73.00	1	2.3	2.3	95.3
77.00	1	2.3	2.3	97.7
80.00	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

VARIABEL X2

Statistics		
X2	N	43
	Valid	43
	Missing	0
Mean		59.6977
Std. Error of Mean		.92375
Median		60.0000
Std. Deviation		6.05740
Variance		36.692
Skewness		-.325
Std. Error of Skewness		.361
Kurtosis		2.273
Std. Error of Kurtosis		.709
Range		31.00
Minimum		44.00
Maximum		75.00
Sum		2567.00





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.

		X2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	44.00	1	2.3	2.3	2.3
	45.00	1	2.3	2.3	4.7
	46.00	1	2.3	2.3	7.0
	50.00	1	2.3	2.3	9.3
	54.00	2	4.7	4.7	14.0
	55.00	1	2.3	2.3	16.3
	56.00	1	2.3	2.3	18.6
	57.00	2	4.7	4.7	23.3
	58.00	1	2.3	2.3	25.6
	59.00	2	4.7	4.7	30.2
	60.00	15	34.9	34.9	65.1
	61.00	4	9.3	9.3	74.4
	64.00	8	18.6	18.6	93.0
	67.00	1	2.3	2.3	95.3
	75.00	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0		

VARIABEL Y

		Statistics
N	Valid	43
	Missing	0
Mean		71.4419
Std. Error of Mean		1.09023
Median		72.0000
Std. Deviation		7.14910
Variance		51.110
Skewness		-.315
Std. Error of Skewness		.361
Kurtosis		2.676
Std. Error of Kurtosis		.709
Range		38.00
Minimum		52.00
Maximum		90.00
Sum		3072.00



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.

	Y				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	52.00	1	2.3	2.3	2.3
	54.00	1	2.3	2.3	4.7
	56.00	1	2.3	2.3	7.0
	60.00	1	2.3	2.3	9.3
	64.00	1	2.3	2.3	11.6
	66.00	3	7.0	7.0	18.6
	68.00	1	2.3	2.3	20.9
	70.00	2	4.7	4.7	25.6
	72.00	21	48.8	48.8	74.4
	76.00	8	18.6	18.6	93.0
	80.00	1	2.3	2.3	95.3
	90.00	2	4.7	4.7	100.0
Total		43	100.0	100.0	

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

LAMPIRAN 6

HASIL OLAH DATA SPSS

UJI PERSYARATAN ANALISIS

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.84619713
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.105
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.180 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

UJI LINIERITAS

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	2043.738	22	92.897	18.062	.000
		Linearity	1589.120	1	1589.120	308.967	.000
		Deviation from Linearity	454.618	21	21.648	4.209	.001
	Within Groups		102.867	20	5.143		
	Total		2146.605	42			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kompetensi Profesional Guru	Between Groups	(Combined)	2136.605	14	152.615	427.321	.000
		Linearity	2113.533	1	2113.533	5917.892	.000
		Deviation from Linearity	23.072	13	1.775	4.969	.000
	Within Groups		10.000	28	.357		
	Total		2146.605	42			



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

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.907	1.361		.666	.509		
	X1	.076	.038	.070	1.997	.053	.282	3.541
	X2	1.101	.042	.933	26.485	.000	.282	3.541

a. Dependent Variable: Y

UJI AUTOKORELASI

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.993 ^a	.986	.985	.86709	1.835

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

PERSAMAAN REGRESI LINEAR SEDERHANA X1-Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.465	5.484		2.273	.028
	X1	.924	.085	.860	10.811	.000

a. Dependent Variable: Y

PERSAMAAN REGRESI LINEAR SEDERHANA X2-Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.530	1.373		1.115	.271
	X2	1.171	.023	.992	51.188	.000

a. Dependent Variable: Y



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 mengemukakan 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 Surran byarri nasim Riau

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA X1, X2 - Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.907	1.361		.666	.509
	X1	.076	.038	.070	1.997	.053
	X2	1.101	.042	.933	26.485	.000

a. Dependent Variable: Y

UJI SIMULTAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2116.531	2	1058.265	1407.545	.000 ^b
	Residual	30.074	40	.752		
	Total	2146.605	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.740	.734	3.68744

a. Predictors: (Constant), X1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 ^a	.985	.984	.89813

a. Predictors: (Constant), X2



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.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.986	.985	.86709

a. Predictors: (Constant), X2, X1

UJI KOEFISIEN KORELASI

Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.847**	.860**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	43	43	43
X2	Pearson Correlation	.847**	1	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	43	43	43
Y	Pearson Correlation	.860**	.992**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	43	43	43

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN 7

T TABEL DAN F TABEL

T TABEL

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

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

F TABEL
(Taraf signifikansi 0,05)

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

- 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 satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 8 DOKUMENTASI MADRASAH

MTs. AL-MUNAWWARAH



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.

MTs. AL-IKHWAN



© Hak cipta milik UIN SUSKA RIAU



State Islamic University of Surin pyarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



LAMPIRAN 9

Surat Rekomendasi Pelaksanaan Riset

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 satu 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.



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 : dpmpstp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/55291
 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/600/Un.04/Ps/HM.01/02/2023 Tanggal 7 Februari 2023**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

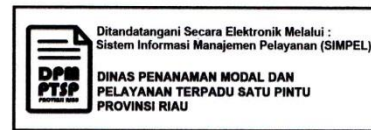
- | | |
|----------------------|--|
| 1. Nama | : ARY PRAYUNI |
| 2. NIM / KTP | : 22190623919 |
| 3. Program Studi | : MANAGEMEN PENDIDIKAN |
| 4. Konsentrasi | : - |
| 5. Jenjang | : S2 |
| 6. Judul Penelitian | : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA KECAMATAN TENAYAN RAYA |
| 7. Lokasi Penelitian | : 1. SEKOLAH MADRASAH SWASTA AL-MUNAWWARAH
2. MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA AL-IKHWAN |

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 : 30 Maret 2023



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN 10

Surat Selesai Melaksanakan Riset



**YAYASAN SYEKH BURHANUDDIN
PONDOK PESANTREN AL-IKHWAN
MADRASAH TSANAWIYAH AL-IKHWAN
AKREDITASI -A**

Jl. Pesantren No. 52 Telp (0761) 8441561 / 0812 6866 672 Pebatuan Tenayan Raya – Pekanbaru
NSM:121214710010 NPSN:10499315

Nomor : 455/Mts. Ikh/YASBU/IV/2023
Lampiran : -
Prihal : Selesai Melaksanakan Riset

Kepada

Yth. Rektor Pascasarjana

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

Di

Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

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

bahwa:

Nama : ARY PRAYUNI
NIM : 22190623919
Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM S2
Konsentrasi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Telah selesai melaksanakan riset dan pengumpulan data di Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Ikhwon Pekanbaru dengan judul **"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA KECAMATAN TENAYAN RAYA PEKANBARU"** pada tanggal 6 April 2023.

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

Pekanbaru, 10 April 2023
Kepala Madrasah



AHMAD SABRI HRP, S.H
 NIP.



YAYASAN SYEKH BURHANUDDIN
MADRASAH TSANAWIYAH AL-MUNAWWARAH

Akreditasi : B

NSM : 121214710007, NPSN : 10499314

Jl. Pesantren No. 42 Tlp.0761-8408707, Pematang Kapau-Pekanbaru, email: mts.almunawwarah@gmail.com

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.

SURAT KETERANGAN
Nomor: 278/MTs.AL/YASBU/04/2023

Sehubungan dengan surat Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Program Pascasarjana dengan nomor: B-600/Un.04/Ps/HM.01/02/2023, hal mengadakan izin penelitian tertanggal 07 Februari 2023, maka Kepala Madrasah MTs Al-Munawwarah dengan ini menerangkan nama mahasiswa dibawah ini :

Nama	: ARY PRAYUNI
NIM	: 22190623919
Program Studi	: S-2 Manajemen Pendidikan Islam
Judul Penelitian	: PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA KECAMATAN TENAYAN RAYA PEKANBARU

Benar telah mengadakan penelitian di MTs Al-Munawwarah pada tanggal 09 Februari 2023 guna melengkapi data dan penyusunan penelitian dengan judul **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA KECAMATAN TENAYAN RAYA PEKANBARU.**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 05 April 2023
 Kepala Madrasah,

KH. HUSADI, S.Pd.I





LAMPIRAN 11

SERTIFIKAT TOAFL & TOEFL

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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.




الشهادة

اختبار كفاءات اللغة العربية لغير الناطقين بها

يشهد العلق بأن:

Ary Prayuni	:	سيد/ة
1471035704840001	:	رقم الهوية
02-04-2023	:	تاريخ الاختبار
02-04-2025	:	الصلاحية

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

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



Izin No: 420/BID.PAUD.PNF.2/VIII/2017/6309

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

الترقيم التعريفي

No. 802/GLC/APT/IV/2023



Powered by e-test.id



الأمين العام

أدي خير الدين الماجستير



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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska



Certificate Number: 102/GLC/EPT/IV/2023

ENGLISH PROFICIENCY TEST®

CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

Name : Ary Prayuni
 ID Number : 1471035704840001
 Test Date : 01-04-2023
 Expired Date : 01-04-2025

achieved the following scores:

Listening Comprehension : 48
 Structure and Written Expression : 44
 Reading Comprehension : 45
 Total : 457



Linati Marta Kalisah, M. Pd
 Global Languages Course Director



Powered by e-test.id



Izin No: 420/BID.PAUD.PNF.2/VIII/2017/6309

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



LAMPIRAN 12

SERTIFIKAT TURNITIN

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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Sertifikat

Nomor: B-1928/Un.04/Ps/PP.00.9/04/2023

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

Nama	: Ary Prayuni
NIM	: 22190623919
Judul	: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru

Telah dilakukan uji Turnitin dan dinyatakan **lulus** cek plagiasi **Tesis** Sebesar **(25%)** 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.



Mengetahui
Direktur Pascasarjana

Prof. Dr. Ilyas Husti, MA
NIP. 196112301989031002

Pekanbaru, 14 Juni 2023
Pemeriksa Turnitin Pascasarjana

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



Ⓞ LAMPIRAN 13

KARTU BIMBINGAN TESIS

- 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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI*

No.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor *	Paraf Pembimbing / Promotor *	Keterangan
1.	29/12-22	BAB I => Teori BAB III => Populasi Sampel		
2.	23/01-23	Kisi - Kisi Instrumen Teknik pengambilan Sampel		
3.	20/02-23	Kisi - Kisi Instrumen dengan pernyataan Instrumen		
4.	6/03-23	Acc Instrumen, Angket penelitian		
5.	8/06-23	Uji Validitas, Reliabilitas Angket		
6.	12/06-23	Acc Tesis		

Catatan:
*Coret yang tidak perlu

Pekanbaru,20.....
Pembimbing I / Promotor*

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI*

No.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor *	Paraf Pembimbing / Co Promotor *	Keterangan
1.	2/01-23	Perbaiki BAB I Rumusan Masalah		
2.	30/01-23	Teknik Penulisan		
3.	24/02-23	Perbaiki Angket		
4.	14/07-23	Perbaiki Referensi		
5.	12/06-23	Perbaiki Penyusunan Validitas		
6.	15/06-23	Acc Tesis		

Catatan:
*Coret yang tidak perlu

Pekanbaru, 21-06-2023.
Pembimbing II / Co Promotor*



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


LAMPIRAN 14

SUBMIT ARTIKEL JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN

Islam

sim Riau

BIODATA PENULIS

Informasi Personal		
	Nama	: Ary Prayuni
	Tempat/ Tgl. Lahir	: Simpang Empat/ 17 April 1983
	Jenis Kelamin	: Perempuan
	Pekerjaan	: Ibu Rumah Tangga
	Nama Orang Tua	: Ayah (Adi Bintoro) : Ibu (Indrawati)

Alamat	
Alamat	: Jl. Pasir Putih, Perumahan Pandau Permai, Giam XII
No. Hp/Whatsapp	: 081374653903/081261297253
Sosial Media	: Facebook (Ary Prayuni) : Instagram (Ary Prayuni)

Riwayat Pendidikan Formal	
Pendidikan	Tahun
SD Negeri N0. 112312 Desa Simpang Empat	1990-1996
MTs Al-Washliyah Marbau	1996-1999
SMK Al-Washliyah Marbau	1999-2002
S1 Jurusan Pendidikan Agama Islam, Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Diniyah	2016-2020
S2 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim	2021-2024



KARTU KELUARGA

No. 1471031911100001

No. K. 1471.0550316

Nama Kepala Keluarga : KUSNADI
Alamat : JL. DIPONEGORO XI GG. THAMRIN II NO. 115
RT/RW : 004 / 001
Desa/Kelurahan : SUKA MAJU

Kecamatan : SAIL
Kabupaten/Kota : KOTA PEKANBARU
Kode Pos : 28132
Provinsi : RIAU

No	Nama Lengkap	NIK	Jenis Kelamin	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	Agama	Pendidikan	Jenis Pekerjaan
1	KUSNADI	1471031009720002	LAKI-LAKI	NOMAN	10-09-1972	ISLAM	SLTASEDERAJAT	PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
2	ARY PRAYUNI	1471036704840001	PEREMPUAN	RANTAU PEAPAT	17-01-1984	ISLAM	SLTASEDERAJAT	MENGURUS RUMAH TANGGA
3	NABRI A AZKA G AZANI	1471036607080001	PEREMPUAN	PEKANBARU	26-07-2009	ISLAM	TAKRIM SEKOLAH	PELIM/TIDAK BEKERJA
4	KELLEN NOVVAL	1471031501130002	LAKI-LAKI	PEKANBARU	15-01-2013	ISLAM	TIDAK/BLM SEKOLAH	BELUM/TIDAK BEKERJA
5	-	-	-	-	-	-	-	-
6	-	-	-	-	-	-	-	-
7	-	-	-	-	-	-	-	-
8	-	-	-	-	-	-	-	-
9	-	-	-	-	-	-	-	-
10	-	-	-	-	-	-	-	-

Dikeluarkan Tanggal : 16-03-2015

PERINGATAN!

- I. Kepala Keluarga
- II. RT
- III. Desa/Kelurahan
- IV. Kecamatan

KEPALA KELUARGA
KUSNADI

Tanda Tangan/Cap Tempoi

KADISDUK DAN PENCAPIL

PEMERINTAH KABUPATEN PEKANBARU

BAHANUDDIN, S.Sos, M.Si
DAN PEK. NIP. 196303161986031010

**PROVINSI RIAU
KOTA PEKANBARU**

NIK : 1471035704840001

Nama	: ARY PRAYUNI
Tempat/Tgl Lahir	: RANTAU PRAPAT, 17-04-1984
Jenis kelamin	: PEREMPUAN Gol. Darah :-
Alamat	: JL. DIPONEGORO XI GG. THAMRIN II NO. 115
RT/RW	: 004/001
Kel/Desa	: SUKA MAJU
Kecamatan	: SAIL
Agama	: ISLAM
Status Perkawinan	: KAWIN
Pekerjaan	: MENGURUS RUMAH TANGGA
Kewarganegaraan	: WNI
Berlaku Hingga	: SEUMUR HIDUP



KOTA PEKANBARU
05-03-2018





State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

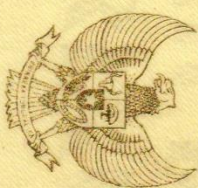
nencantumkan dan menyebutkan sumber:

penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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



Nomor Ijazah : 1083/STAI-D/S1/2020
SK BAN-PT : 6940/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/XI/2020
PERINGKAT : B



Nomor Induk Registrasi Lulusan : 32489/2020

KEMENTERIAN AGAMA RI
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM (STAI) DINIYAH
PEKANBARU

Dengan ini memberikan

IJAZAH
Kepada

ARY PRAYUNI

NIRM : 1216.16.1509

Lahir di **Simpang Empat** tanggal **17 April 1983** telah menyelesaikan dan memenuhi segala syarat pendidikan serta dinyatakan lulus tanggal 12 Oktober 2020 pada program sarjana jurusan Pendidikan Islam program studi Pendidikan Agama Islam

SARJANA PENDIDIKAN (S.Pd)

beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar akademik ini
Diberikan di Pekanbaru pada tanggal 16 November 2020

Ditandatangani oleh :

Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag. M.Ag
Koordinator Kopertais Wilayah XII



Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag. M.Ag
NIP. 197106061997031002



Taufik Helmi, MA
NIDN. 2119057501



SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM (STAI)

DINIYAH PEKANBARU

PRODI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 100 / Jl. Kuau No. 1, Hp. 0811-7069-222, Website : www.diniyah.ac.id Email : staidiniyah@yahoo.com

TRANSKRIP NILAI

PROGRAM SARJANA (S1)

NAMA : ARY PRAYUNI
NIRM : 1216.16.1509
Tempat/Tgl.Lahir : Rantau Parapat, 17 April 1983

No Urut	KMK	MATA KULIAH	SEMESTER I				No Urut	KMK	MATA KULIAH	SEMESTER II											
			N	B	K	NM				N	B	K	NM								
1	INS - 2201	Bahasa Arab I	B	3	2	6	1	INS - 2202	Bahasa Arab II	A	4	2	8								
2	INS - 2205	Pengantar Studi Islam	B	3	2	6	2	INS - 2204	Bahasa Inggris II	A	4	2	8								
3	INS - 1217	Studi Islam Asia Tenggara	B	3	2	6	3	NAS - 1102	Civic Education	A	4	2	8								
4	INS - 2203	Bahasa Inggris I	A	4	2	8	4	PAI - 3318	Psikologi Perkembangan	A	4	2	8								
5	NAS - 1101	Bahasa Indonesia	A	4	2	8	5	PAI - 2326	Sosiologi & Antr. Pendidikan	A	4	2	8								
6	INS - 2009	Qira'ah Al - Qur'an	A	4	2	8	6	INS - 3002	Aplikasi Komputer	A	4	2	8								
7	INS - 2221	Tekhnik Penulisan Ilmiah	A	4	2	8	7	INS - 2216	Sejarah Pendidikan Islam	B	3	2	6								
8	INS - 1215	Sejarah Peradaban Islam	A	4	2	8	8	PAI - 3319	Psikologi Belajar	A	4	2	8								
9	PAI - 1321	Islam & Tamadun Melayu	A	4	2	8	9	INS - 2213	Fiqih II	A	4	2	8								
10	INS - 2212	Fiqih I	A	4	2	8	10	INS - 2207	Ulumul Al-Qur'an	A	4	2	8								
11	INS - 1206	Ilmu Kalam Dan Tasawuf	A	4	2	8	11	INS - 2208	Ulumul Hadist	B	3	2	6								
JUMLAH			22				82				JUMLAH			22				84			
Indek Prestasi			3.73				Indek Prestasi			3.82											

No Urut	KMK	MATA KULIAH	SEMESTER III				No Urut	KMK	MATA KULIAH	SEMESTER IV											
			N	B	K	NM				N	B	K	NM								
1	INS - 3209	Tafsir Tarbawi	B	3	2	6	1	NAS - 1218	Filsafat Ilmu Dan Logika	A	4	2	8								
2	INS - 3210	Hadist Tarbawi	B	3	2	6	2	PAI - 3306	Metodologi Pembelajaran PAI	A	4	3	12								
3	INS - 2219	Pengantar Filsafat	A	4	2	8	3	PAI - 3302	Inovasi Kurikulum	A	4	2	8								
4	PAI - 2301	Kurikulum PAI	B	3	2	6	4	PAI - 3317	Bimbingan Dan Konseling PAI	A	4	2	8								
5	PAI - 2322	Sejarah Pemikiran Penddk. Islam	B	3	2	6	5	PAI - 3309	Manajemen Kelas	A	4	2	8								
6	PAI - 3305	Desain Pembelajaran PAI	B	3	3	9	6	PAI - 3325	Manaj. Lembaga Penddk. Islam	A	4	2	8								
7	PAI - 3328	Tekhnologi Pendidikan	A	4	2	8	7	PAI - 3329	Statistik Pendidikan	A	4	3	12								
8	PAI - 3005	Psikologi Remaja	A	4	2	8	8	PAI - 3320	Psikologi Agama	A	4	2	8								
9	INS - 2211	Ushul Fiqh	A	4	2	8	9	PAI - 3324	Admin Dan Supervisi Pendidikan	A	4	2	8								
10	INS - 2222	Ilmu Pendidikan Islam	A	4	2	8	10	INS - 2214	Masailul Fiqhiyah	A	4	2	8								
JUMLAH			21				73				JUMLAH			22				88			
Indek Prestasi			3.48				Indek Prestasi			4.00											

No Urut	KMK	MATA KULIAH	SEMESTER V				No Urut	KMK	MATA KULIAH	SEMESTER VI			
			N	B	K	NM				N	B	K	NM
1	PAI - 3330	Metodelogi Penelitian Penddk. I	A	4	2	8	1	PAI - 3331	Metod. Penelitian Penddk. II	A	4	2	8
2	PAI - 3310	Stra. Pembel. Akidah Akhlak	A	4	2	8	2	PAI - 2327	Perbandingan Pendidikan	B	3	2	6
3	PAI - 3311	Stra. Pembelajaran Fiqih	A	4	2	8	3	PAI - 3333	Micro Teaching	A	4	2	8
4	PAI - 3313	Stra. Pembelajaran Qur'an Hadist	A	4	2	8	4	PAI - 3316	Evaluasi Pembelajaran PAI	A	4	3	12
5	PAI - 3315	Stra. Pembelajaran B. Arab	A	4	2	8	5	PAI - 2323	Kapita Selektta Pendidikan	A	4	2	8
6	PAI - 3303	Telaah Kur. PAI MI/ MTs/ MA	A	4	2	8	6	PAI - 3312	Stra. Pembel. PAI SMP/SMA/SMK	B	3	2	6
7	PAI - 3304	Telaah Kur. PAI SD/SMP/SMA/SMK	B	3	2	6	7	PAI - 3314	Stra. Pembel. SKI	A	4	2	8
8	PAI - 3307	Materi PAI MI/ MTs/ MA	B	3	2	6	8	INS - 5223	KKN	A	4	4	16
9	PAI - 3308	Materi PAI SD/ SMP/ SMK/ SMK	A	4	2	8							
10	INS - 2220	Filsafat Pendidikan Islam	A	4	2	8							
JUMLAH					20	76	JUMLAH					19	72
Indek Prestasi						3.80	Indek Prestasi						3.79

No Urut	KMK	MATA KULIAH	SEMESTER VII				No Urut	KMK	MATA KULIAH	SEMESTER VIII			
			N	B	K	NM				N	B	K	NM
1	PAI - 3334	PPL	A	4	4	16	1	PAI - 611	Skripsi	B	3	6	18
2	PAI - 3004	PAUD	A	4	2	8							
3	PAI - 3006	Diagnosa Kesulitan Belajar	A	4	2	8							
4	PAI - 4333	Etika Dan Profesi Guru	A	4	2	8							
5	INS - 1001	Kewirausahaan	A	4	2	8							
JUMLAH					12	48	JUMLAH					6	18
Indek Prestasi						4.00	Indek Prestasi						= 3.00

Judul Skripsi : *Pengaruh Tingkat Pendapatan Dan Bimbingan Orang Tua Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di SD Swasta 026 Nurmadani Pandau Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar*

Keterangan :

A = Sangat Memuaskan
B = Baik
C = Cukup
D = Kurang

H = Huruf
B = Bobot
K = Kredit
NM = Nilai Mutu
KMK = Kode Mata Kuliah

NILAI MUTU KUMULATIF = 541
KREDIT KUMULATIF = 144
INDEK PRESTASI KUMULATIF = 3.76
PREDIKAT LULUSAN SARJANA = *Cum Laude*

Pekanbaru, 29 September 2020
KETUA STAI DINIYAH PEKANBARU


(TAUFIK HELMI, MA)