

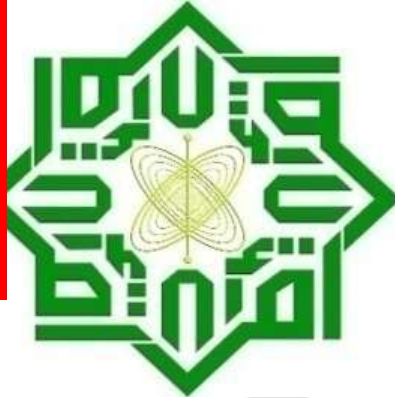
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penerjemahan, dan penyempurnaan karya ilmiah;
 - 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.

**PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN
EFEKTIF DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP
MOTIVASI KERJA DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU
KECAMATAN SIAK HULU**

TESIS

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

**Oleh :**

INDAH RAHMAWATI
NIM: 22190623390

PROGRAM PASCASARJANA**MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM****UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU****TAHUN 2023/1444 H**



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA

كلية الدراسات العليا

THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
Phone & Facs. (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

Lembaran Pengesahan

Nama : Miska Sundari
Nomor Induk Mahasiswa : 22190624009
Gelar Akademik : M.Pd. (Magister Pendidikan)
Judul : Pengaruh pengalaman dan pelatihan kerja terhadap kinerja guru di yayasan raudhatul athfal se-kecamatan pinggir

Tim Penguji:

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

Dr. Muhammad Fitriyadi, MA.
Penguji II/Sekretaris

Dr. Hartono, M.Pd.
Penguji III

Dr. H. Mudasir, M.Pd.
Penguji IV

Tanggal Ujian/Pengesahan

19/09/2023

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PENGESAHAN PERSETUJUAN

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku pembimbing Tesis, dengan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul "Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Efektif dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kecamatan Siak Hulu" yang ditulis oleh:

Nama : Indah Rahmawati
NIM : 22190623390
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

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

Tanggal: Juli 2023
Pembimbing I,

Dr. Mudasir, M.Pd
NIP. 19661108199402001

Tanggal: Juli 2023
Pembimbing II,

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

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Dr. H. 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. Mudasir, M.Pd

**DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

NOTA DINAS

Perihal : Tesis Saudara/i

Indah Rahmawati

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/i:

Nama : Indah Rahmawati
NIM : 22190623390
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Efektif dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kecamatan Siak Hulu

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, Juli 2023

Pembimbing J

Dr. Mudasir, M.Pd

NIP. 19661108199402001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Perihal : Tesis Saudara/i

Indah Rahmawati

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/i:

Nama : Indah Rahmawati

NIM : 22190623390

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

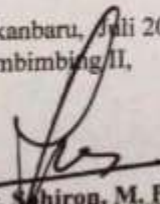
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Efektif dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kecamatan Siak Hulu

Maka dengan ini dapat disetujui untuk di uji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, Juli 2023
Pembimbing II,


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.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Indah Rahmawati
 NIM : 22190623390
 Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru, 27 September 1994
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis dengan judul: "Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Efektif dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kecamatan Siak Hulu" Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis ini, yang saya kutip dari hasil karya orang lain, telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

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

Pekanbaru, 1 Agustus 2023


 Indah Rahmawati
 NIM. 22190623390



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

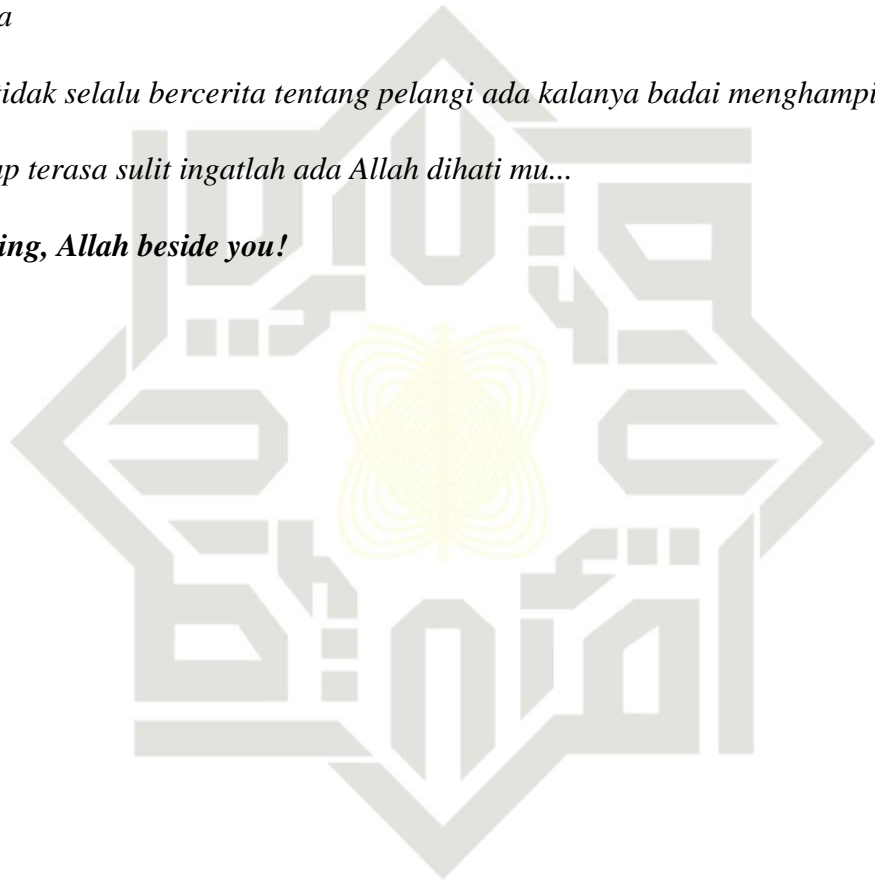
MOTTO

Senja bercerita kepada kita bahwa gelap tak selalu suram dan terangpun tak selalu ceria

Hidup ini tidak selalu bercerita tentang pelangi ada kalanya badai menghampiri

Meski hidup terasa sulit ingatlah ada Allah dihati mu...

Keep fighting, Allah beside you!



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

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya milik Allah SWT, Tuhan Semesta Alam yang telah memberikan waktu dan kesempatan kepada peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini. Shalawat dan salam tidak lupa peneliti haturkan kepada Nabi Muhammad SAW. Tesis ini ditulis dan dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun judul tesis ini ialah "Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Efektif dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kecamatan Siak Hulu".

Dalam menyelesaikan penelitian ini, peneliti mendapatkan banyak hal berharga dari banyak pihak seperti dukungan, saran, motivasi, dan bantuan. Terkhusus kepada kedua orang tua dan keluarga yang senantiasa mendampingi peneliti selama proses penyelesaian tesis ini. Selanjutnya, peneliti ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. Hairunnas, M.Ag., selaku Rektor UIN Suska Riau, beserta Wakil Rektor I Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag., Wakil Rektor II Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd., Wakil Rektor III Prof. 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., Direktur Pascasarjana, Dr. Hj. Zaitun, M.Ag., Wakil Direktur, beserta staff dan karyawan Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah menyediakan pelayanan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

akademik bagi peneliti selama melaksanakan pendidikan di Program Pascasarjana ini.

3. Dr. H. Agustiar, M.Ag, selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Dr. Muhammad Fitriadi, M.A. Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, yang telah memberi bimbingan kepada, peneliti untuk menyelesaikan perkuliahan pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Prof. Dr. H. Salfen Hasri, M.Pd. sebagai Penasehat Akademis yang telah bersedia meluangkan waktu serta memberikan masukan serta perbaikan bagi peneliti dalam penyusunan tesis ini dari awal hingga akhir.
5. Dr. Mudasir, M.Pd sebagai sebagai Pembimbing I yang telah bersedia membimbing, memberi nasehati, serta motivasi kepada peneliti dalam penyelesaian tesis ini.
6. Dr. Sohiron, M.Pd.I sebagai Pembimbing II yang telah bersedia membimbing, memberi nasehati, serta motivasi kepada peneliti dalam penyelesaian tesis ini.
7. Seluruh dosen di lingkungan Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah mentransformasikan ilmu dan pengetahuan di bidang manajemen kepada peneliti.
8. Asnawati S.Pd mama ku tersayang dan papa terimakasih atas segala dukungan yang telah diberikan kepada indah, insya allah ilmu yang indah dapat berguna dan tercapai cita-cita yang indah inginkan.
9. Kiki Satri S.Pd suami ku yang tersayang yang selalu senantiasa memberikan dukungan dan support untuk menyelesaikan penulisan ini.



- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
10. Kayfa Azza Sarahvati dan Khairanza Hanan Al-Lathif anak – anaku yang tersayang dan hebat, terimakasih atas segala kebaikan dan kerelaannya memberikan bunda waktu, serta kesabarannya untuk bunda dapat menyelesaikan penulisan tesis ini, kelulusan ini bunda persembahkan untuk kalian, semoga keberkahan ilmu yang bunda dapat, bisa mendidik kalian menjadi generasi yang cerdas.
 11. Keluarga besar Tanjung Family terimakasih segala support dan motivasi kepada peneliti untuk menyelesaikan perkuliahan di Pascasarjana UIN Suska Riau.
 12. Ary Prayuni, M.Pd, Ivolla Martin M.Pd, Hamidah Fajri S.Pd, Hery Herianto, selaku sahabat yang selalu memberi motivasi kepada peneliti untuk menyelesaikan perkuliahan di Pascasarjana UIN Suska Riau.
 13. Seluruh kelas B angkatan 2021 yang senantiasa membantu dan memberi motivasi kepada peneliti untuk menyelesaikan perkuliahan di Pascasarjana UIN Suska Riau.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan masukan sangat dihargai.

Pekanbaru, 30 Juli 2023
Peneliti

Indah Rahmawati
NIM. 22190623390

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

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	
NOTA DINAS PEMBIMBING I	
NOTA DINAS PEMBIMBING II	
MOTTO	
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
LAMPIRAN	xv
PEDOMAN TRANSLITERASI	xvi
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Alasan Memilih Judul	6
C. Penegasan Istilah.....	6
D. Permasalahan.....	7
1. Identifikasi Masalah	7
2. Batasan Masalah.....	8
3. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori.....	11
1. Motivasi Kerja.....	11
2. Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan	29
3. Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah	48
B. Konsep Operasional	60
C. Penelitian Relevan.....	65
D. Kerangka Berpikir	68
E. Hipotesis Penelitian.....	71
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	73



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Jenis Penelitian	73
2. Pendekatan Penelitian.....	73
B. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	74
C. Subjek dan Objek Penelitian	74
D. Populasi dan Sampel Penelitian	74
1. Populasi	74
2. Sampel	75
E. Instrumen Penelitian.....	76
F. Teknik Pengumpulan Data	81
G. Teknik Analisis Data	82
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Profil Objek Penelitian	
1. Profil Sekolah Dasar Islam Terpadu Humairoh.....	98
2. Profil Sekolah Dasar Islam Terpadu Sakinah	100
3. Profil Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurmadani	103
B. Analisis Deskriptif Statistik	105
C. Hasil Uji Persyaratan analisis	
1. Uji Normalitas	113
2. Uji Linearitas	115
3. Uji Multikolinearitas	117
4. Uji Autokorelasi	117
D. Analisis Regresi Linear	118
E. Uji Hipotesis Penelitian	121
1. Uji T	121
2. Uji F	124
F. Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi	
1. Uji Koefisien Korelasi	126
2. Uji Koefisien Determinasi	128
G. Pembahasan Hasil Penelitian	
1. Pembahasan Hasil Hipotesis Pertama.....	129
2. Pembahasan Hasil Hipotesis Kedua	132

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Pembahasan Hasil Hipotesis Ketiga	134
--	-----

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	138
B. Implikasi	139
B. Saran	140

DAFTAR PUSTAKA	141
-----------------------------	------------



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2. Dilarang 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 Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Konsep Operasional	60
Tabel 1.2	Populasi Guru di SD IT Kecamatan Siak Hulu.....	75
Tabel 1.3	Kisi-kisi Instrument Motivasi Kerja.....	76
Tabel 1.4	Kisi-kisi Instrument Persepsi tentang kepemimpinan.....	78
Tabel 1.5	Kisi-kisi Instrument Supervisi Kepala Sekolah	80
Tabel 1.6	Skala Likert	81
Tabel 1.7	Distribusi Nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%	86
Tabel 1.8	Hasil Uji Validitas (Y)	86
Tabel 1.9	Hasil uji Validitas X1.....	87
Tabel 1.10	Hasil uji Validitas X2.....	88
Tabel 1.11	Uji Reabilitas Y.....	90
Tabel 1.12	Uji Reabilitas X1	90
Tabel 1.13	Uji Reabilitas X2.....	90
Tabel 1.14	Struktur Organisasi Sekolah Sumber: Arsip Data SD IT Humairoh	100
Tabel 1.15	Struktur Organisasi Sekolah Sumber : Arsip data SD IT Sakinah.....	101
Tabel 1.16	Struktur Organisasi Sekolah Sumber : Arsip data SD Islam Nurmadani.....	102
Tabel 1.17	Deskriptif analisis variabel X1	105
Tabel 1.18	Deskripsi Frekuensi variabel X1	106
Tabel 1.19	Deskriptif analisis variabel X2	108
Tabel 1.20	Deskriptif frekuensi variabel X2	109
Tabel 1.21	Deskriptif analisis variabel Y	110
Tabel 1.22	Deskriptif frekuensi variabel Y	111
Tabel 1.23	Hasil uji Normalitas	115
Tabel 1.24	Uji Linearitas X1.....	116
Tabel 1.25	Uji Linearitas X2	116
Tabel 1.26	Uji Multikolinieritas.....	117
Tabel 1.27	Uji Auto Korelasi	118

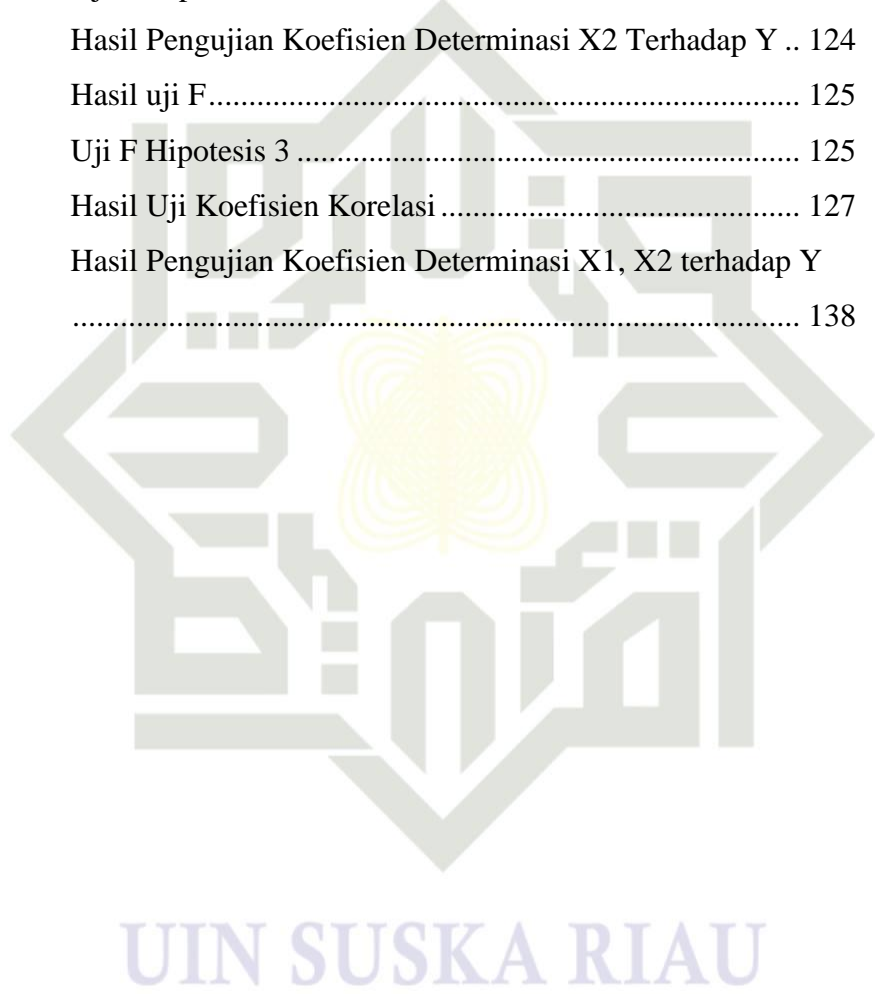


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	Tabel 1.28	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X1-Y	118
	Tabel 1.29	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X2-Y.....	119
	Tabel 1.30	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X1- X2 dan Y ..	120
	Tabel 1.31	Uji T Hipotesis 1	121
	Tabel 1.32	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi X1 Terhadap Y ..	122
	Tabel 1.33	Uji T Hipotesis 2	123
	Tabel 1.34	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi X2 Terhadap Y ..	124
	Tabel 1.35	Hasil uji F.....	125
	Tabel 1.36	Uji F Hipotesis 3	125
	Tabel 1.37	Hasil Uji Koefisien Korelasi	127
	Tabel 1.38	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi X1, X2 terhadap Y	138



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 1.	<i>The Motivational Process: An Initial Model</i>	16
Gambar 2.	Hierarki Kebutuhan Maslow	19
Gambar 3.	Teori X dan Teori Y	23
Gambar 4.	Proses Presepsi	35
Gambar 5.	Faktor yang mempengaruhi persepsi.....	38
Gambar 6.	Bagan Kerangka Berpikir.....	31
Gambar 7.	Histogram X1	107
Gambar 8.	Histogram X2	110
Gambar 9.	Histogram Y	117
Gambar 10.	Normal P-lot Hasil Uji Normalitas	114
Gambar 11.	Normal P-lot Hasil Uji Normalitas	114
Gambar 12.	Hasil Pengujian Hipotesis	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 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 Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kisi-kisi Instrumen
Lampiran 2.	Daftar Angket
Lampiran 3.	Rekapitulasi Jawaban Responden
Lampiran 4.	Uji Validitas
Lampiran 5.	Hasil Pengolahan data SPSS 25
Lampiran 6.	Daftar T Tabel
Lampiran 7.	Daftar F Tabel
Lampiran 8.	Dokumentasi Sekolah Dasar Islam Terpadu Hulu
Lampiran 9.	Rekomendasi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau
Lampiran 10.	Surat Izin Penelitian SD Islam Nurmadani
	Surat Izin Penelitian SD IT Sakinah
	Surat Izin Penelitian SD IT Humairoh
Lampiran 11.	Sertifikat Toefl (Bahasa Inggris)
	Sertifikat Toafl (Bahasa Arab)
Lampiran 12.	Sertifikat Turnitin
Lampiran 13.	Submit Artikel Jurnal Tesis
Lampiran 14.	Surat Kontrol Bimbingan Tesis
Lampiran 15.	Surat Kontrol Mengikuti Ujian Proposal/Tesis
Lampiran 16.	Profil Penulis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 TransliterationI), INIS Fellow 1992.

A. Konsonan

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

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 = Û 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



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

diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya' setelah fathah ditulis dengan "aw" dengan "ay". Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw) = و misalnya قول menjadi qawlun

Diftong (ay) = ي 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 للمدرسة الرسالة 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 هلا رحمة في 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 yaku.

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.

ABSTRAK**Indah Rahmawati (2023) : Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Efektif dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja di Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kecamatan Siak Hulu**

Motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor, baik internal maupun eksternal dalam penelitian faktor yang mempengaruhi ialah persepsi guru tentang kepemimpinan efektif dan supervisi kepala sekolah. Penelitian ini memiliki dua variabel independen diantaranya persepsi guru tentang kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini ialah motivasi kerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui adakah pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan efektif dan supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja. Seluruh guru yang mengajar di Sekolah Dasar Islam Terpadu di jadikan unit penelitian (45 orang). Variabel yang dikaji dalam penelitian ini meliputi persepsi guru tentang kepemimpinan efektif, supervisi dan motivasi kerja. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode kuisioner. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, 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*, Berdasarkan hasil uji hipotesis 1, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($4.790 > 2.018$) H_0 diterima, dengan demikian besarnya pengaruh dikategorikan tinggi dengan hasil desteterminasi sebesar 86%. *Kedua*, Berdasarkan hasil uji hipotesis 2, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($12.057 > 2.018$), H_0 diterima, dengan demikian besarnya pengaruh dikategorikan cukup tinggi dengan hasil desteterminasi sebesar 77%. *Ketiga* Berdasarkan hasil uji hipotesis 3, diperoleh nilai f hitung $>$ f tabel ($282.869 > 0,322$), H_0 diterima. dengan demikian besarnya pengaruh dikategorikan sangat tinggi dengan hasil desteterminasi sebesar 93.1%.

Kata Kunci : motivasi kerja, persepsi guru tentang kepemimpinan, dan Supervisi Kepala sekolah



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

ABSTRACT

Indah Rahmawati, (2023): The Effect of Teacher Perceptions about Effective Leadership and School Principal Supervision toward Working Motivation at Integrated Islamic Elementary Schools in Siak Hulu District

Working motivation was influenced by two factors, internal and external factors. In this research, the influencing factors were teachers' perceptions about effective leadership and school principal supervision. This research consisted of two independent variables including teachers' perceptions of leadership and school principal supervision, and the dependent variable was working motivation. This research aimed at knowing whether there was or not the effect of teachers' perceptions about effective leadership and school principal supervision toward working motivation. All teachers teaching at the Integrated Islamic Elementary School were becoming the research unit (45 persons). The variables investigated in this research included teachers' perceptions of effective leadership, supervision and working motivation. Questionnaire technique was used for collecting the data. Descriptive analysis, prerequisite test regression analysis, multiple regression analysis test, classic assumption test and hypothesis test techniques were used for analyzing the data. The research findings showed that first, based on the results of hypothesis testing 1, it was obtained that $t_{\text{observed}} > t_{\text{table}}$ ($4.790 > 2.018$), it meant that alternative hypothesis (H_a) was accepted, it was in high category with determination 86%. Second, based on the results of hypothesis testing 2, it was obtained that $t_{\text{observed}} > t_{\text{table}}$ ($12,057 > 2,018$), it meant that alternative hypothesis (H_a) was accepted, it was in quite high category with determination 77%. Third, based on the results of hypothesis testing 3, it was obtained that $f_{\text{observed}} > f_{\text{table}}$ ($282.869 > 0.322$), it meant that alternative hypothesis (H_a) was accepted, and it was in very high category with determination 93.1%.

Keywords: Work Motivation, Perceptions Effective Leadership and Principal Supervision

ملخص

إنداه رحمواتي، (2023): تأثير إدارك المدرس عن القيادة الفعالية ورقابة ناظر المدرسة في دافع العمل في المدرسة الابتدائية الإسلامية المتكاملة في مركز سيبا هولو

يكون دافع التعلم يؤثره العاملان إما داخليا أم خارجيا. وفي هذا البحث أن العامل المؤثر هو إدارك المدرس عن القيادة الفعالية ورقابة ناظر المدرسة. هذا البحث يتكون من المتغيرين وهما المتغير الحاد أى إدارك المدرس عن القيادة الفعالية ورقابة ناظر المدرسة، والمتغير التابع هو دافع العمل. يهدف هذا البحث إلى معرفة وجود تأثير إدارك المدرس عن القيادة الفعالية ورقابة ناظر المدرسة في دافع العمل. وأفرأ البحث جميع المدرسين في المدرسة الابتدائية المتكاملة حيث أن عددهم خمسة وأربعون مدرسا. وموض البحث يحتوي على إدارك المدرس عن القيادة الفعالية، والرقابة ودافع العمل. وأسلوب جمع البيانات استفتاء. وأسلوب تحليل البيانات وصفي واختبار شرطي قبلي بالتحليل الإنحسابي، والتحليل الإنحساب المتعدد، والاختبار عن الإدعاء التقليدي واختبار الفرضية. بناء على تحليل البيانات التي جمعتها الباحثة ثم بعد أن تشاور تلك البيانات بالمعايير المعينة فاستخلصت الباحثة ما يأتي : الأول أن نتيجة اختبار الفرضية الأولى ($t_{hitung} > t_{tabel}$) ($4,790 > 2,018$) فصارت الفرضية البديلة مقبولة فهذه النتيجة في الدرجة المرتفعة، ونتيجة التقرير ستة وثمانون في المائة. والثاني أن نتيجة اختبار الفرضية الثانية ($t_{hitung} > t_{tabel}$) ($12,057 > 2,018$) فصارت الفرضية البديلة مقبولة، وتقع في الدرجة المرتفعة، ونتيجة التقرير سبعة وسبعة في المائة. والثالث أن نتيجة اختبار الفرضية الثالثة ($f_{hitung} > f_{tabel}$) ($282,869 > 0,322$) فصارت الفرضية البديلة مقبولة، وتقع في الدرجة المرتفعة جدا، ونتيجة التقرير ثلاثة وتسعون بشولة واحدة في المائة.

الكلمات الرئيسية: الإدراك عن القيادة الفعالية، رقابة ناظر المدرسة، دافع العمل

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

Keberhasilan pendidikan salah satunya ditentukan oleh guru sebagai tenaga pendidik. Peran seorang guru tercemin dari tugas-tugas yang harus diembannya sebagai seorang pendidik. Sepanjang masih adanya proses pendidikan, maka guru sangat diperlukan keberadaannya. Namun tidak dapat dipungkiri sebagai manusia biasa, guru memiliki ketidakmampuan dalam memenuhi target pekerjaannya. Maka guru perlu bimbingan dan arahan dari seorang pemimpin untuk membantu dan menghadapi sebuah masalah yang ada di sekolah.

Motivasi kerja memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Makin tinggi motivasinya maka keberhasilan pencapaian tujuan akan semakin tinggi pula. Namun demikian pemberian motivasi kepada para guru untuk melakukan kerjasama merupakan hal yang rumit, penyebabnya adalah karena manusia semakin tergantung antara satu sama lainnya, dan ada faktor-faktor lain yang saling berpengaruh sehingga masalah pemberian motivasi di dalam bekerja juga semakin rumit. Pentingnya motivasi kerja dan suasana lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan para guru dalam melaksanakan proses pendidikan yang berlangsung di lingkungan sekolah.¹

¹Yunita Endra Megiati, *Persepsi Guru Atas Supervisi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Guru*, Jurnal Simposium Nasional Ilmiah Unindra Vol 1 No 1 (November: 2019), hlm. 187-196

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 Sultan Syarif Kasim Riau

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi atau motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.² Menurut Robbins dan Judge, motivasi (*motivation*) suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.³ Sedangkan menurut Gibson, motivasi adalah konsep yang digunakan untuk menggambarkan kekuatan bertindak pada atau di dalam setiap individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.⁴

Beberapa teori motivasi mengungkapkan tidak lepasnya motivasi dari esensi motif sebagai motor seseorang berperilaku tertentu.⁵ Hal ini diperkuat Rivai bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.⁶ Keberhasilan guru dalam bekerja tak lepas dari motivasi yang kuat dari seorang pemimpin. Sebagaimana yang diungkapkan Siagian, bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah persepsi karyawan/guru, dan tak hanya itu motivasi kerja guru yang rendah juga dipengaruhi oleh persepsi guru tentang⁷ supervisi kepala sekolah. Sutrisno menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi kerja

² Sardiman, *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 73

³ Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. (Jakarta: Salemba Empat, 2012), hlm. 222

⁴ Gibson, L. J.; Ivancevich, M. J.; Konopaske, R. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Fourteenth Edition. (New York: McGraw-Hill Irwin, 2012), hlm. 126

⁵ Munandar, Ashar S. *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 2010), hlm. 202

⁶ Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2010), hlm. 837

⁷ Siagian, Sondang P. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan ketiga. (Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2010), hlm. 294

dipengaruhi atas beberapa hal diantaranya adalah supervisi kepala sekolah.⁸ Maka persepsi dan supervisi dapat menjadi variabel yang dapat mempengaruhi motivasi kerja.

Robbins menyatakan persepsi guru yaitu suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka.⁹ Persepsi sendiri diartikan sebagai sebuah pemahaman, penafsiran, tanggapan inderawi, proses untuk mengingat atau mengidentifikasi sesuatu.¹⁰ Persepsi juga diterjemahkan sebagai proses dimana seseorang menjadi sadar akan segala sesuatu dalam lingkungannya melalui indera-indera yang dimilikinya; pengetahuan lingkungan yang diperoleh melalui interpretasi data indera.

Persepsi guru tentang kepemimpinan efektif dan supervisi kepala sekolah dapat mempengaruhi tingkah laku guru dalam bekerja. Sehingga peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengatasi permasalahan ini sangat penting. Menurut Nasution, kepemimpinan yang memiliki power berpengaruh terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.¹¹ Guru dapat memandang pimpinannya sebagai pemimpin yang efektif atau tidak, berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan.

⁸ Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2019), hlm. 124

⁹ Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge, *Op. Cit.*, hlm. 124

¹⁰ Kartini Kartono dan Dali Gulo, *Kamus Psikologi*, (Bandung: Pionir Jaya, 2010), hlm.

343

¹¹ Nasution, P. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Guru di Smk Negeri Kota Binjai*, (Tabularasa: 2016), hlm. 13

Kinerja guru akan baik apabila pimpinan dapat memberikan motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh guru dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik dapat meningkatkan profesionalisme guru, dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan dan pengajaran di sekolah¹². Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya sehingga sebagian besar guru melakukan pekerjaan dengan keterpaksaan dan memberikan hasil yang tidak maksimal. Oleh karena itu, dibutuhkan hubungan kerja yang baik antara pemimpin dengan bawahannya.

Keadaan seperti itulah yang tentunya mempengaruhi motivasi kerja. Kepala sekolah dituntut harus lebih bisa meningkatkan kemampuannya menjadi kepala sekolah yang berkompeten dan bertanggung jawab. Sehubungan dengan latar belakang yang dibahas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan efektif dan supervisi kepala sekolah akan berpengaruh secara psikologis terhadap motivasi kerja. Guru yang puas dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka akan bekerja dengan sungguh-sungguh yang akhirnya membuat produktivitas kerja guru meningkat.

Berdasarkan observasi peneliti pada tanggal 25 Juni 2022. *Pertama*. Sekolah Dasar Islam Terpadu Humairoh ditemukan beberapa gejala sebagai berikut:

¹² Husni Rahim, *Pedoman Pengembangan Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Departemen Agama, 2013), hlm. 32

- a) Persepsi guru terhadap pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah kurang maksimal sehingga, masih ada sebagian kecil guru yang kurang maksimal dalam proses belajar mengajar.
- b) Kepala sekolah kurang memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan potensinya.

Kedua, Sekolah Dasar Islam Nurmadani ditemukan beberapa gejala sebagai berikut

- a) Pelaksanaan Supervisi oleh kepala sekolah dilakukan secara terpisah, guru laki-laki disupervisi langsung oleh kepala sekolah, sedangkan guru kelas wanita disupervisi oleh guru wanita senior yang sudah mendapat kepercayaan dari kepala sekolah sehingga menjadi kurang maksimal.
- b) Kepala sekolah masih jarang melihat bagaimana guru melaksanakan pembelajaran di kelas dengan baik.

Ketiga, Sekolah Dasar Islam Terpadu Sakinah ditemukan beberapa gejala sebagai berikut

- a. Kurangnya alat/media pembelajaran, membuat motivasi kerja guru rendah.
- b. Kepala sekolah kurang memberikan semangat/ motivasi kepada guru secara personal/pribadi.
- c. Persepsi guru mengenai kepala sekolah belum efektif, dan kurang berhasil mengupayakan guru untuk disiplin terhadap waktu dan tugas yang diamanahkan.

Melihat begitu ragam pendapat, maka peneliti merasa perlu melakukan penelitian tersebut. Berdasarkan asumsi ini maka peneliti membuat penelitian tentang **“Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Efektif dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kecamatan Siak Hulu”**.

B. Alasan Memilih Judul

Penelitian dengan judul Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Efektif dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kecamatan Siak Hulu, dilakukan dengan melihat beberapa alasan sebagai berikut:

1. Persoalan yang dikaji dalam judul di atas sesuai dengan bidang ilmu yang penulis pelajari, yaitu Manajemen Pendidikan Islam
2. Masalah-masalah yang dikaji dalam judul di atas, penulis mampu untuk menelitinya.
3. Lokasi penelitian ini terjangkau oleh peneliti untuk melakukan penelitian.

C. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami judul penelitian ini maka perlu adanya penegasan istilah. Penelitian ini berkenaan dengan istilah:

1. Motivasi kerja adalah seperangkat sikap yang energik, mengarahkan dan menopang perilaku seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan dalam bekerja. Jika seseorang yang mempunyai sikap energik akan giat dalam bekerja, tekun, penuh semangat, tidak mau santai, tidak berdiam diri saja tetapi akan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dalam bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Persepsi guru tentang kepemimpinan adalah penilaian guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam memerankan dirinya sebagai pemimpin, dalam proses mempengaruhi, memotivasi orang lain untuk dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹³ Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah akan mempengaruhi guru dalam meningkatkan motivasi kerjanya. Dalam penelitian ini, fokus peneliti lebih mengutamakan persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan efektif kepala sekolah.
3. Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah merupakan penilaian guru terhadap suatu keahlian kepala sekolah di dalam menstimulir, mengkoordinir dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru sekolah baik secara individual maupun kolektif agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. Adapun batasan penelitian yang dilakukan peneliti fokus kepada supervisi klinis kepala sekolah. Aspeknya meliputi:
 - a) Tahapan awal observasi
 - b) Tahapan pengamatan mengajar
 - c) Tahapan umpan balik pertemuan

D. Permasalahan**1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka ditemukan identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

¹³ Risnawati, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014) hlm.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Kepala sekolah kurang memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan potensinya.
- b. Kepala sekolah kurang memberikan semangat/ motivasi kepada guru secara personal/pribadi.
- c. Persepsi guru terhadap pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah kurang maksimal.
- d. Persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dinilai masih belum efektif dan kurang tegas, dalam menindak guru yang meninggalkan kelas dan meja piket pada waktu-waktu tertentu.
- e. Kepala sekolah masih jarang melihat bagaimana guru melaksanakan pembelajaran di kelas dengan baik.
- f. Kurangnya alat/media pembelajaran, membuat motivasi kerja guru rendah.
- g. Masih ada guru yang kurang kreatif dalam menyiapkan pembelajaran di kelas.
- h. Kepala sekolah belum berhasil mengupayakan guru untuk disiplin terhadap waktu dan tugas yang diamanahkan.

2. Batasan Masalah

Sehubungan dengan banyaknya permasalahan yang timbul dalam penelitian ini, maka penulis perlu membatasi masalahnya. Dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahannya. Lingkup penelitian dibatasi adalah persepsi guru tentang kepemimpinan efektif dan supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kecamatan Siak Hulu.

3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah berdasarkan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Apakah terdapat pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan efektif terhadap motivasi kerja di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kecamatan Siak Hulu?
- b. Apakah terdapat pengaruh persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kecamatan Siak Hulu?
- c. Apakah terdapat pengaruh secara bersamaan persepsi guru tentang kepemimpinan efektif dan supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kecamatan Siak Hulu?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan efektif terhadap motivasi kerja di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kecamatan Siak Hulu.
- b. Untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kecamatan Siak Hulu.
- c. Untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan efektif dan supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kecamatan Siak Hulu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai masukan bagi kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Kecamatan Siak Hulu. Dalam upaya meningkatkan perannya sebagai pemimpin dan *supervisor*, dan untuk menjaga nama baik sekolah.
- b. Untuk memberikan motivasi kepada guru-guru dalam meningkatkan kemampuan masing-masing.
- c. Untuk memperdalam dan memperluas ilmu pengetahuan penulis tentang Manajemen Pendidikan Islam sesuai dengan jurusan penulis di UIN Suska Riau.
- d. Sebagai sumbangan penulis kepada Prodi Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN SUSKA Riau yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program S2 pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata “motif” yang artinya daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Berawal dari kata “*motif*”, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat tertentu bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan mendesak.¹⁴

Menurut Terry dalam Hasibuan, motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan¹⁵. Menurut As’ad, motivasi kerja adalah Sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja¹⁶. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama bekerja secara efektif dan terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Ada pendapat lain yang mengatakan bahwa motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri

¹⁴ Sardiman. *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Op.Cit., hlm. 73

¹⁵ Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. (Jakarta: Bumi Aksara., 2010) hlm. 145

¹⁶ As’ad, M, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Penerbit Liberty, 2012), hlm. 45

seseorang yang ditandai oleh timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.¹⁷

Menurut Robbins dan Judge, motivasi (*motivation*) suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.¹⁸ Sedangkan menurut Gibson, motivasi adalah konsep yang digunakan untuk menggambarkan kekuatan bertindak pada atau di dalam setiap individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, karena guru akan mengajar dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Dengan motivasi akan tumbuh dorongan untuk melakukan sesuatu dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan. Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama antara yang satu dengan yang lain. Untuk itu, diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi/dorongan bagi mereka untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh individu lain/organisasi.¹⁹

Dari beberapa definisi motivasi tersebut, pada dasarnya mengandung arti yang sama yaitu bahwa motivasi adalah dorongan yang menyebabkan terjadinya suatu perbuatan guna mencapai suatu tujuan. Motivasi dalam hal

¹⁷ Oemar, Hamalik. *Psikologi Belajar Mengajar*. (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2002), hlm.

¹⁸ Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 222

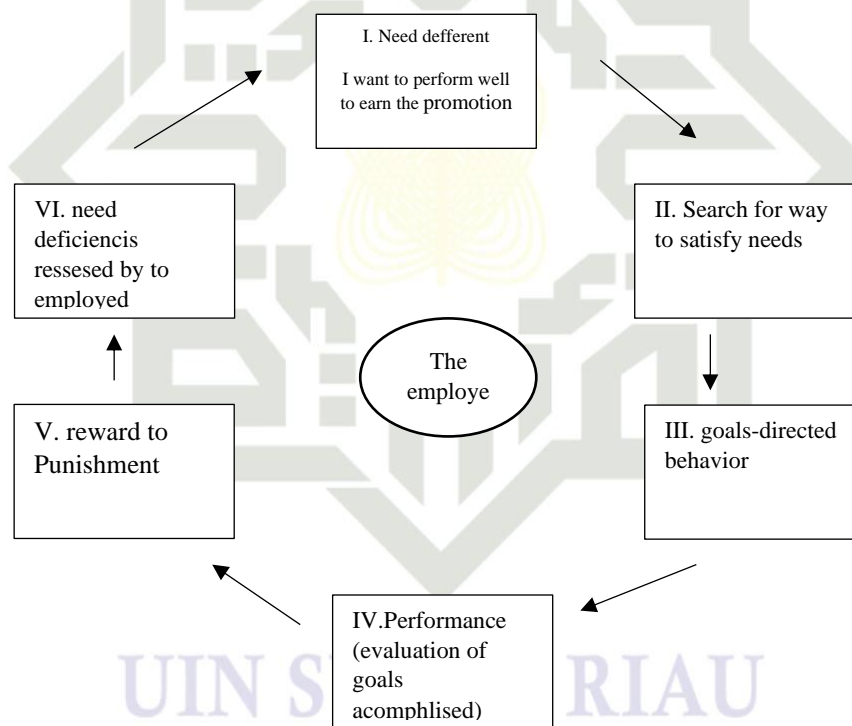
¹⁹ Tewel, Bernhard, dkk, *Perilaku Organisasi Cetakan Pertama*. (Bandung: CV Patra Grafindo, 2017), hlm. 116

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ini adalah motivasi mengajar, yaitu suatu dorongan atau kemauan seseorang untuk melakukan aktivitas mengajar agar tujuan pembelajaran yang efektif dapat dicapai.

Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan.



Gambar 1. *The Motivational Process: An Initial Model* (Gibson et.al, 2012:128)

Pada gambar di atas dijelaskan bahwa proses motivasi terdiri dari beberapa tahapan yakni :

- 1) Munculnya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan dalam diri seseorang dan berusaha untuk menguranginya dengan perilaku tertentu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Seseorang kemudian mencari cara-cara untuk memuaskan keinginan tersebut.
- 3) Seseorang mengarahkan perilakunya kearah pencarian tujuan atau prestasi dengan cara-cara yang telah dipilih dengan didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalamannya.
- 4) Penilaian prestasi dilakukan oleh diri sendiri atau orang lain tentang keberhasilannya dalam mencapai tujuan. Perilaku yang ditujukan untuk memuaskan kebutuhan misalnya, kebanggaan biasanya dinilai oleh individu. Sedangkan perilaku yang ditujukan untuk memenuhi suatu kebutuhan misalnya, finansial atau jabatan, umumnya dilakukan oleh atasan atau pimpinan organisasi.
- 5) Imbalan atau hukuman yang diterima atau dirasakan tergantung pada evaluasi atas prestasi yang dilakukan.
- 6) Seseorang menilai sejauh mana perilaku dan imbalan telah memuaskan kebutuhannya. Jika siklus motivasi tersebut telah memuaskan kebutuhannya, maka suatu keseimbangan atau kepuasan atas kebutuhan tertentu dirasakan. Akan tetapi masih ada kebutuhan yang belum terpenuhi maka akan terjadi lagi proses pengulangan dari siklus motivasi dengan perilaku yang berbeda²⁰.

b. Teori- teori Motivasi

Untuk memprediksi perilaku, seorang pemimpin harus mengetahui tujuan seorang karyawan dan tindakan-tindakan yang harus diambil karyawan

²⁰ Gibson, et al. *Op. Cit.*, hlm. 128

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

untuk mencapai tujuannya. Teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua yakni *content theories* dan *process theories*.²¹

Content theories (teori-teori kepuasan) memusatkan perhatian pada faktor-faktor di dalam individu yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan, dan menghentikan perilaku. Teori-teori ini mencoba untuk menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik yang memotivasi orang.

Process theories (teori-teori proses) menerangkan dan menganalisa bagaimana perilaku didorong, diarahkan, diarahkan, dan dihentikan. Kedua pengelompokan tersebut memiliki yang penting bagi para pemimpin, yang karena pekerjaannya, terlibat dengan proses motivasi. Karakteristik dasar dari teori kepuasan dan teori Proses Motivasi dari sudut pandang manajemen yang terlihat pada gambar 1 di atas. Berdasarkan hal tersebut ada 5 teori yang menjabarkan tentang kepuasan kerja yang dijelaskan secara berurut yakni:

- 1) **Maslow's Need Hierarchy.** Teori Hirarki Kebutuhan dari Maslow mengemukakan bahwa manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Teori ini didasarkan pada tiga asumsi dasar yaitu:
 - a) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki, mulai dari hirarki kebutuhan yang paling dasar sampai ke kebutuhan yang paling tinggi tingkatannya.
 - b) Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, di mana hanya kebutuhan yang belum

²¹ *Ibid.*, hlm. 129

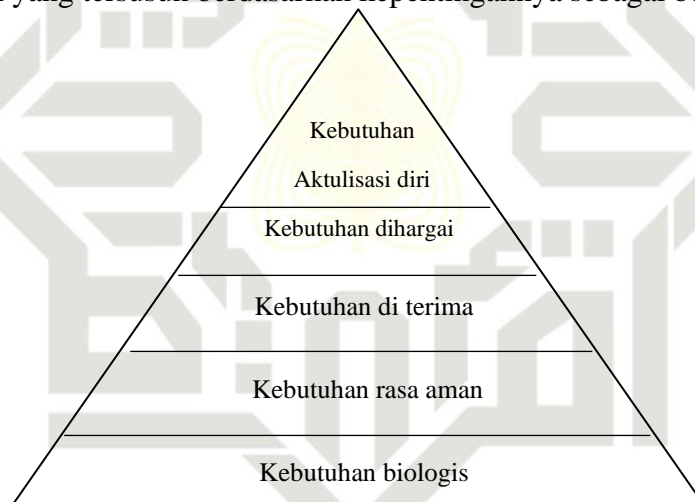
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

terpuaskan yang dapat menggerakkan perilaku. Kebutuhan yang telah terpuaskan tidak dapat berfungsi sebagai motivator.

- c) Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator apabila kebutuhan yang hirarkinya lebih rendah paling tidak telah terpuaskan secara minimal.

Teori hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs theory*) dari Maslow mengemukakan bahwa seseorang dimotivasi oleh beberapa tingkatan kebutuhan yang tersusun berdasarkan kepentingannya sebagai berikut²²:



Gambar 2. Hierarki Kebutuhan Maslow, (Madura, 2009)

- 2) **Alderfer's ERG Theory.** Sama halnya dengan Teori Maslow, Teori ERG juga menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Alderfer dan Maslow sependapat bahwa orang cenderung meningkat hirarki kebutuhannya sejalan dengan terpuaskannya kebutuhan pada hirarki yang lebih rendah. Akan tetapi Alderfer tidak yakin atau tidak sependapat dengan Maslow bahwa suatu kebutuhan harus terpuaskan lebih dahulu sebelum tingkat kebutuhan di atasnya muncul. Kalau teori Maslow

²² *Ibid.*, hlm. 130

menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam lima hirarki maka teori ERG menganggap bahwa kebutuhan manusia memiliki tiga hirarki kebutuhan. Ketiga hirarki tersebut meliputi:

- a) *Existence* (kebutuhan eksistensi). Kebutuhan eksistensi berupa semua kebutuhan yang termasuk dalam kebutuhan fisiologis dan material dan kebutuhan rasa aman.
 - b) *Relatedness* (kebutuhan akan keterkaitan). Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan sosial dari Maslow. Kebutuhan akan keterkaitan meliputi semua bentuk kebutuhan yang berkaitan dengan kepuasan hubungan antarpribadi di tempat kerja.
 - c) *Growth* (kebutuhan pertumbuhan). Kebutuhan akan pertumbuhan meliputi semua kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi seseorang termasuk kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan dari Maslow. Kepuasan atas kebutuhan pertumbuhan oleh orang-orang yang terlibat dalam suatu tugas tidak saja ingin menggunakan dan menunjukkan kemampuannya secara maksimal tetapi juga untuk dapat mengembangkan kemampuan-kemampuan baru.²³
- 3) *Herzberg's Two-Faktor Theory*. Teori dua faktor dikemukakan oleh Herzberg yang dihasilkan dari suatu penelitian terhadap 200 orang akuntan dan insinyur²⁴. Dari hasil penelitian tersebut Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya

²³ Madura, J, *Pengantar Bisnis*. Edited 4. (Jakarta: Salemba Empa, 2009), hlm. 66

²⁴ Purba, Sukarman, dkk, *Perilaku Organisasi*. Cetakan 1, (Medan: CV Yayasan Kita Menulis, 2020), hlm. 67

dipengaruhi oleh dua faktor sehingga teori yang dikembangkannya dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan.

Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Termasuk dalam faktor motivasional adalah:

- a) Prestasi (*Achievement*)
- b) Pengakuan (*Recognition*)
- c) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)
- d) Tanggung jawab (*Responsibility*)
- e) Pengembangan potensial individu (*Advancement*)

Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job-content*) yakni kandungan kerja pada tugasnya. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup adalah :

- a) Gaji atau upah (*Wages or salaries*)
- b) Kondisi kerja (*Working Condition*)
- c) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)
- d) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)
- e) Kualitas supervisi (*Quality supervisor*)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik. Teori ini memandang, bahwa pegawai mau bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan biologisnya, untuk mempertahankan hidup saja. Kebutuhan ini dapat dicukupi melalui upah, gaji berupa uang atau barang sebagai imbalan kerjanya.

4) **Studi Hawthorne**, Pada akhir tahun 1920-an, para peneliti mempelajari pekerja di Western Electric Plant dekat Chicago untuk mengidentifikasi bagaimana beragam kondisi memengaruhi tingkat produksi mereka. Ketika pencahayaan ditingkatkan, tingkat produksi pun meningkat. Akan tetapi, tingkat produksi juga meningkat ketika pencahayaan dikurangi. Para pekerja ini kemudian diberikan beragam waktu istirahat, lagi-lagi tingkat produksi meningkat baik dengan waktu istirahat yang lebih pendek maupun yang lebih panjang. Suatu interpretasi dari hasil ini adalah bahwa pekerja lebih termotivasi ketika mereka merasa bahwa mereka diperbolehkan untuk berpartisipasi. Supervisor dapat memotivasi karyawan dengan memberikan lebih banyak perhatian kepada mereka dan memperbolehkan untuk berpartisipasi²⁵.

²⁵ *Ibid*, hlm. 67

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 5) **Teori X dan Teori Y McGregor.** Teori ini mencerminkan persepsi yang mungkin dimiliki oleh supervisor terhadap pekerja. Pandangan dari teori X dan teori Y dirangkum sebagai berikut :

Teori X	Teori Y
Karyawan tidak menyukai pekerjaan dan tanggung jawab yang terkait, sehingga sebisa mungkin menghindari pekerjaan	Karyawan mau bekerja dan menyukai pekerjaan dan tanggungjawab yang lebih besar

Gambar 3. Teori X dan Teori Y (Madura, 2009)

Cara Supervisor memandang karyawan dapat memengaruhi cara mereka memperlakukan karyawan. Supervisor yang memercayai Teori X kemungkinan besar akan menggunakan pengendalian ketat terhadap pekerja, dengan sedikit pendelegasian wewenang atau tidak sama sekali. Sebaliknya, supervisor yang memercayai Teori Y akan mendelegasikan lebih banyak wewenang karena mereka menganggap pekerja bertanggungjawab. Supervisor ini juga akan memberikan lebih banyak peluang kepada karyawan untuk menggunakan kreativitasnya.²⁶

c. Ciri-ciri Motivasi Kerja

Menurut Sardiman dalam buku interaksi dan motivasi belajar mengajar bahwa motivasi yang ada pada diri setiap orang.²⁷ Adapun ciri-cirinya sebagai berikut:

²⁶ *Ibid.*, hlm. 68

²⁷ Sardiman, *Op.Cit.*, hlm. 83

- 1) Tekun menghadapi tugas (dapat menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
- 2) Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa).
- 3) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah.
- 4) Lebih senang bekerja sendiri.
- 5) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
- 6) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
- 7) Tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini.
- 8) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja, memiliki ciri-ciri tersebut di atas. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri tersebut, berarti orang itu memiliki motivasi yang cukup kuat. Ciri-ciri motivasi seperti itu akan sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar. Karena kegiatan belajar mengajar akan berhasil baik, kalau gurunya tekun melaksanakan pekerjaannya, ulet dalam memecahkan masalah dan hambatan secara mandiri. guru yang produktif tidak akan terjebak pada sesuatu yang rutinitas. Selain itu, juga harus berani mempertahankan pendapatnya kalau memang yakin dan rasional. Bahkan peka dan responsive terhadap berbagai masalah umum dan berpikir bagaimana cara pemecahannya. Kesimpulan yang dapat diambil dari motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

melakukan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar tercapai agar tercapai tujuan sesuai rencana.

d. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Jenis motivasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Dengan demikian motivasi atau motif-motif yang aktif itu sangat bervariasi menurut Malayu Hasibuan jenis motivasi dibagi menjadi: 1) Motivasi positif dan 2) Motivasi negatif.²⁸ Menurut Mulyasa, motivasi terdiri dari dua dimensi, yaitu 1) dimensi dorongan internal (dari dalam) dan 2) dimensi dorongan eksternal (dari luar). Motivasi internal adalah motivasi yang datang dari dalam diri seseorang dan tidak memerlukan rangsangan dari luar. Sedangkan motivasi eksternal adalah motivasi yang datang dari lingkungan dan timbul karena adanya rangsangan dari luar.²⁹

Sedangkan menurut Sardiman macam-macam motivasi dibagi menjadi: Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya: a) Motif-motif bawahan, b) Motif-motif yang dibawahi. 2) Jenis motivasi menurut pembagian dari Woodworth dan Marquis: (a) Motif atau kebutuhan organis, (b) Motif-motif darurat, (c) Motif-motif objektif. 3) Motivasi jasmaniyah dan rohaniah. 4) Motivasi intrinsik dan ekstrinsik.³⁰

Beberapa surat dan ayat dalam Al-Qur'an yang dapat menjadi rujukan tentang pentingnya motivasi intrinsik yang berintikan agama bagi seorang guru muslim dan menjadi dasar dalam melakukan kinerjanya dan relevan dengan pendapat di atas, Allah berfirman dalam Al-Qur'an sebagai dasar motivasi manusia

²⁸ J. Winardi, *Motivasi Pemotivasian*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2017), hlm. 2

²⁹ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2015), hlm. 120

³⁰ *Ibid.*, hlm. 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.

dalam menjalani kehidupan di dunia ini termasuk dalam suatu pekerjaan atau tugasnya. Allah berfirman Surat 2 (al-Baqarah): 105

Artinya: "orang-orang kafir dari ahli kitab dan orang-orang musyrik tiada menginginkan diturunkannya sesuatu kebaikan kepadamu dari Tuhanmu. dan Allah menentukan siapa yang dikehendaki-Nya (untuk diberi) rahmat-Nya (kenabian); dan Allah mempunyai karunia yang besar."³¹

Dalil lain dalam Al-Qur'an surat Al-An'am: 135:

Artinya: "Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan".³²

Dari pendapat di atas, dapat diketahui bahwa macam-macam motivasi secara umum ada dua yaitu:

- a) Motivasi intrinsik Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang datang dari dalam atau dari diri guru atau seseorang.
- b) Motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang datang dari luar diri guru atau luar diri seseorang. Dengan adanya motivasi baik yang bersifat instrinsik maupun yang bersifat ekstrinsik, maka akan mempengaruhi motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru.

³¹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Semarang: Thaha Putra, 2019), hlm. 87

³² Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Semarang: Thaha Putra, 2019), hlm. 352

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

d. Faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Siagian menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dapat bersifat internal maupun eksternal.

Faktor-faktor internal yang mempengaruhi motivasi antara lain:

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

Sedangkan faktor-faktor eksternal antara lain :

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat kerja
- 4) Situasi lingkungan pada umumnya
- 5) System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya³³.

Beberapa faktor lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja menurut J. Ravianto yang dikutip oleh Susilo Martoyo adalah: atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan

³³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 294

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 Sultan Syarif Kasim Riau

tantangan.³⁴ Faktor-faktor motivasi kerja menurut Kae E Chung dan Leon C. Megginson yang dikutip oleh Faustino, ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, yaitu: (1) Faktor-faktor yang sifatnya individual adalah: kemampuan-kemampuan (*abilities*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), kebutuhan-kebutuhan (*needs*). (2) Faktor-faktor organisasional adalah: keamanan pekerjaan (*job security*), pujian (*praise*), pengawasan (*supervision*), sesama pekerja (*co-workers*), pembayaran atau gaji (*pay*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).³⁵

Danim menyatakan bahwa istilah motivasi guru paling tidak memuat enam unsur esensial. Pertama, tujuan yang ingin dicapai dalam proses pembelajaran. Kedua, spirit atau obsesi pribadi untuk mencapai tujuan. Ketiga, kemauan tiada henti untuk mewujudkan cita-cita dan harapan atas capaian tingkat tinggi. Keempat, ketiadaan putus asa atau berhenti sebelum tujuannya tercapai. Kelima, spirit untuk mengembangkan diri. Keenam, aneka proses kreatif, inovasi, dan alternatif.³⁶

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Herzberg yaitu berasal dari dalam diri individu (*internal*) dan dari luar pekerjaan itu sendiri (*eksternal*). Adapaun faktor yang mempengaruhi motivasi guru dari dalam individu meliputi: pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian. Sedangkan faktor dari luar pekerjaan (*eksternal*) meliputi: gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan sekolah, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, budaya organisasi, pemberian

³⁴ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2011), hlm. 55

³⁵ Faustino C Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2013), hlm. 181

³⁶ Sudarman Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, (Jakarta: Bineka Cipta, 2011), hlm. 121

pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya kepuasan dari pekerjaan.

f. Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator untuk mengukur motivasi kerja guru menurut Herzberg dalam Hasibuan, yakni motivasi intrinsik dan motivasi eksternal. Klasifikasinya adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor intrinsik
 - a) Prestasi (*Achievement*), artinya karyawan memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil yang baik (banyak dan berkualitas) atau berprestasi. Kebutuhan akan prestasi, akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Seseorang akan berpartisipasi tinggi, asalkan memungkinkan untuk hal itu diberikan kesempatan.
 - b) Pengakuan (*Recognition*), pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan (manajer) bahwa ia adalah orang yang berprestasi, dikatakan baik, diberi penghargaan, pujian, dimanusiakan dan sebagainya. Faktor pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.
 - c) Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*), untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang

tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

- d) Tanggung Jawab (*Responsibility*), tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Diukur atau ditunjukkan dengan seberapa jauh atasan memahami bahwa pertanggungjawaban tersebut dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan.
- e) Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*), pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.³⁷

2) Faktor ekstrinsik

- a) Gaji atau Upah (*wages salaries*), faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi berdasarkan prestasi dapat meningkatkan kinerja seseorang yaitu dengan sistem pembayaran karyawan berdasarkan prestasi kerja. Kompensasi akan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu.
- b) Kondisi kerja (*working condition*), kondisi kerja adalah kondisi kerja adalah tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan

³⁷ Hasibuan, *Op.Cit.*, hlm. 228-229

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan, dan lain-lain, akan tetapi kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi, dan dedikasi yang tidak diragukan serta tingkat keterampilan yang tinggi tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak apalagi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerjanya.

- c) Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company policy and administration*), merupakan salah satu wujud umum rencana-rencana tetap dari fungsi perencanaan (*planning*) dalam manajemen. Kebijakan (*Policy*) adalah pedoman umum pembuatan keputusan. Kebijakan merupakan batas bagi keputusan, menentukan apa yang dapat dibuat dan menutup apa yang tidak dapat dibuat. Kebijakan berfungsi untuk menandai lingkungan di sekitar keputusan yang dibuat, sehingga memberikan jaminan bahwa keputusan-keputusan itu akan sesuai dan menyokong tercapainya arah atau tujuan.
- d) Hubungan antar pribadi (*Interpersonal Relation*), hubungan antar pribadi (manusia) bukan berarti hubungan dalam arti fisik namun lebih menyangkut yang bersifat manusiawi. Penting bagi manajer untuk mencegah atau mengobati luka seseorang karena miss communication (salah komunikasi) atau salah tafsir yang terjadi antara pimpinan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pegawai atau antar organisasi dengan masyarakat luas. Salah satu manfaat hubungan antar pribadi atau manusia dalam organisasi adalah pimpinan dapat memecahkan masalah bersama pegawai baik masalah yang menyangkut individu maupun masalah umum organisasi, sehingga dapat menggairahkan kembali semangat kerja dan meningkatkan produktivitas.

- e) Kualitas Supervisi, supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja. Guna menjamin para pegawai melakukan pekerjaan maka para manajer senantiasa harus berupaya mengarahkan, membimbing, membangun kerja sama, dan memotivasi mereka untuk bersikap lebih baik sehingga upaya-upaya mereka secara individu dapat meningkatkan penampilan kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebab dengan melakukan kegiatan supervisi secara sistematis maka akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan pelaksanaan pekerjaan akan menjadi lebih baik.³⁸

2. Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Efektif

A. Pengertian Persepsi Guru

Secara etimologi persepsi berasal dari bahasa latin, yaitu *preception* yang berarti menerima dan mengambil. Persepsi ialah proses kognitif (di dalam pikiran) seseorang untuk memberi arti terhadap stimuli dari lingkungan yang

³⁸ *Ibid.*, hlm. 230

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

dapat ditangkap melalui inderanya (*sensation*).³⁹ Menurut Rakhmat persepsi guru adalah pengalaman tentang objek, peristiwa dan hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan.⁴⁰ Sedangkan menurut Desmita menyatakan bahwa persepsi guru adalah proses di mana individu mengorganisasi dan menafsirkan pola stimulus ke dalam lingkungannya.⁴¹

Persepsi guru dapat didefinisikan sebagai berikut; (1) Proses mengetahui atau mengenali objek dan kejadian objektif dengan bantuan indera; (2) Kesadaran dari proses-proses organisasi; (3) Satu kelompok penginderaan dengan penambahan arti-arti yang berasal dari pengalaman di masa lalu; (4) Kesadaran intuitif mengenai kebenaran langsung atau keyakinan yang serta merta mengenai sesuatu. Definisi ini mengungkapkan bahwa persepsi dapat dilakukan dengan cara menggabungkan data-data indera yang diperoleh selama melakukan pengamatan sehingga individu menjadi mengetahui, mengerti dan memiliki kesadaran terhadap segala sesuatu isi lingkungannya yang menjadi obyek pengamatan tersebut.

Hal ini berarti persepsi dapat tumbuh dan berkembang karena adanya pengaruh interaksi di lingkungan sekitar, tempat kerja, organisasi dan lain-lain. Pakar ilmu organisasi *Ivancevich* mengemukakan arti persepsi yang menyatakan

³⁹ Tahir Arifin, *Buku Ajar Perilaku Organisasi* Ed.1, Cet. 1, (Yogyakarta: Deepublish, 2014) hlm. 53

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 54

⁴¹ Desmita, *Psikologi Perkembangan* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2015), hlm. 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.

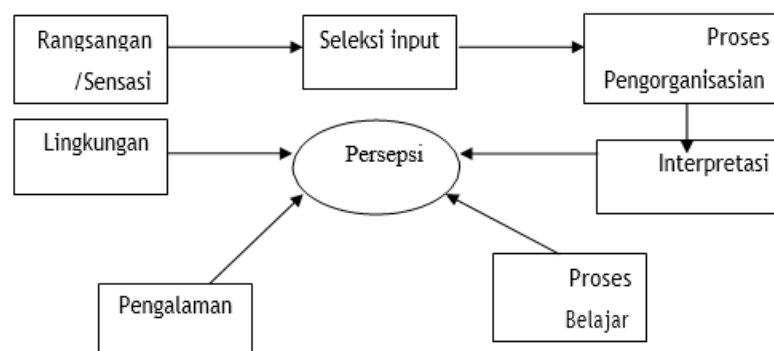
bahwa; *"Perceptions is defined as the cognitive process by which an individual selects, organizes, and gives meaning to environmental stimuli"*.⁴²

Persepsi didefinisikan sebagai proses kognitif dengan mana seorang individu memilih, mengatur, dan memberi makna bagi rangsangan lingkungan. Berdasarkan definisi persepsi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi guru merupakan suatu penafsiran, penilaian atau pendapat stimulus observasi seorang guru tentang suatu obyek, dalam artian persepsi lebih ke sikap manusia dalam menanggapi sesuatu hal/object. Apabila guru memiliki persepsi yang baik tentang suatu obyek, maka hal itu akan mempengaruhi sikapnya dalam hal tersebut.

1) Proses Persepsi

Secara sederhana proses persepsi menurut Suwarno (Yantini, 2008:28)

digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. Proses Presepsi Suwarto (Yantini, 2008: 28)

Persepsi pada dasarnya berkenaan dengan proses perlakuan seseorang terhadap informasi tentang suatu obyek yang masuk pada dirinya melalui pengamatan menggunakan indera yang dimilikinya.

⁴²Ivancevich, M. J. Konopaske, R. Matteson, T. M. *Organizational Behavior and Management*, Seventh Edition. (New York: McGraw-Hill Irwin, 2015), hlm. 89

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Proses perlakuan itu bertalian dengan pemberian arti atau penginterpretasian obyek itu sendiri. Persepsi merupakan suatu proses menafsirkan informasi yang telah diperoleh dari sistem alat indera manusia⁴³. Lewat persepsi, manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Hubungan ini dilakukan lewat inderanya, yaitu indera penglihatan, pendengaran, dan penciuman. Proses terbentuk persepsi ada beberapa tahapan, yaitu:

- a) Stimulus atau rangsangan yaitu, proses terbentuknya persepsi diawal ketika individu dihadapkan pada suatu stimulus/rangsangan yang hadir dari lingkungannya.
- b) Registrasi, pada proses registrasi ini, suatu gejala fisik yang nampak berupa penginderaan dan syarat seseorang berpengaruh melalui panca indera yang dimilikinya. Seseorang dapat melihat dan mendengarkan informasi yang terkirim kepadanya, lalu mendaftarkan informasi yang terkirim tersebut kepadanya.
- c) Interpretasi, suatu aspek kognitif dari persepsi yang penting yaitu proses yang memberikan arti kepada stimulus yang sudah diterimanya. Proses interpretasi ini bergantung pada faktor pendalaman, motivasi, dan kepribadian seseorang.⁴⁴

Menurut Mulyana persepsi sosial adalah proses menangkap arti obyek-obyek sosial dan kejadian-kejadian yang kita alami dalam lingkungan kita. Manusia bersifat emosional, sehingga penilaian terhadap mereka mengandung resiko. Setiap

⁴³ Suharman, M.S. *Psikologi Kognitif*, (Srikandi: Surabaya 2015) hlm. 23

⁴⁴ Miftah Toha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Grafindo Persada 2013), Hlm. 145

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

orang memiliki gambaran yang berbeda mengenai realitas di sekelilingnya. Prinsip penting yang menjadi pembenaran mengenai persepsi sosial adalah.⁴⁵

- a) Persepsi berdasarkan pengalaman. Pola perilaku manusia berdasarkan persepsi mereka mengenai realitas (sosial) yang telah dipelajari (pengalaman). Ketiadaan pengalaman terdahulu dalam menghadapi suatu obyek jelas akan membuat seseorang menafsirkan obyek tersebut berdasarkan dugaan semata, atau pengalaman yang mirip.
- b) Persepsi bersifat selektif. Alat indera kita bersifat lemah dan selektif (*selective attention*). Apa yang menjadi perhatian kita lolos dari perhatian orang lain, atau sebaliknya. Ada kecenderungan kita melihat apa yang kita lihat, kita mendengar apa yang ingin kita dengar. Atensi kita pada suatu rangsangan merupakan faktor utama yang menentukan selektivitas kita atas rangsangan tersebut. Perhatian adalah proses mental ketika stimuli atau rangkaian stimuli menjadi menonjol dalam kesadaran pada saat stimuli lainnya melemah.
- c) Persepsi bersifat dugaan. Oleh karena data yang kita peroleh mengenai objek lewat penginderan tidak pernah lengkap, persepsi merupakan loncatan langsung pada kesimpulan. Seperti proses seleksi, langkah ini dianggap perlu karena kita tidak mungkin memperoleh seperangkat rincian yang lengkap kelima indera kita. Proses persepsi yang bersifat dugaan itu memungkinkan kita menafsirkan suatu objek dengan makna yang lebih lengkap dari suatu sudut pandang manapun. Dengan

⁴⁵ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Op.Cit.*, hlm. 234

demikian, persepsi juga adalah suatu proses pengorganisasian informasi yang tersedia, menempatkan rincian yang kita ketahui dalam suatu skema organisasional tertentu yang memungkinkan kita memperoleh suatu makna lebih umum.

- d) Persepsi bersifat evaluatif. Tidak ada persepsi yang bersifat obyektif, karena masing-masing melakukan interpretasi berdasarkan pengalaman masa lalu dan kepentingannya. Persepsi adalah suatu proses kognitif psikologis yang mencerminkan sikap, kepercayaan, nilai dan pengharapan persepsi bersifat pribadi dan subjektif yang digunakan untuk memaknai persepsi.
- e) Persepsi bersifat kontekstual. Konteks merupakan salah satu pengaruh paling kuat. Konteks yang melingkungi kita ketika kita melihat seseorang, suatu objek atau suatu kejadian sangat mempengaruhi struktur kognitif, pengharapan dan oleh karenanya juga persepsi kita. Interpretasi makna dalam konteksnya adalah suatu faktor penting dalam memahami komunikasi dan hubungan sosial. Struktur objek atau kejadian berdasarkan prinsip kemiripan atau kedekatan dan kelengkapan.

2) Faktor–faktor yang mempengaruhi persepsi

Banyak hal yang bisa dikaitkan dengan persepsi itu sendiri. Ketika seseorang individu melihat sebuah target atau objek pasti berusaha untuk menginterpretasikan suatu objek tersebut, interpretasi itu dipengaruhi oleh berbagai karakteristik, meliputi sikap, motif dan kepentingan. Seseorang bisa menjelaskan fakta bahwa individu mungkin melihat hal yang sama melihatnya

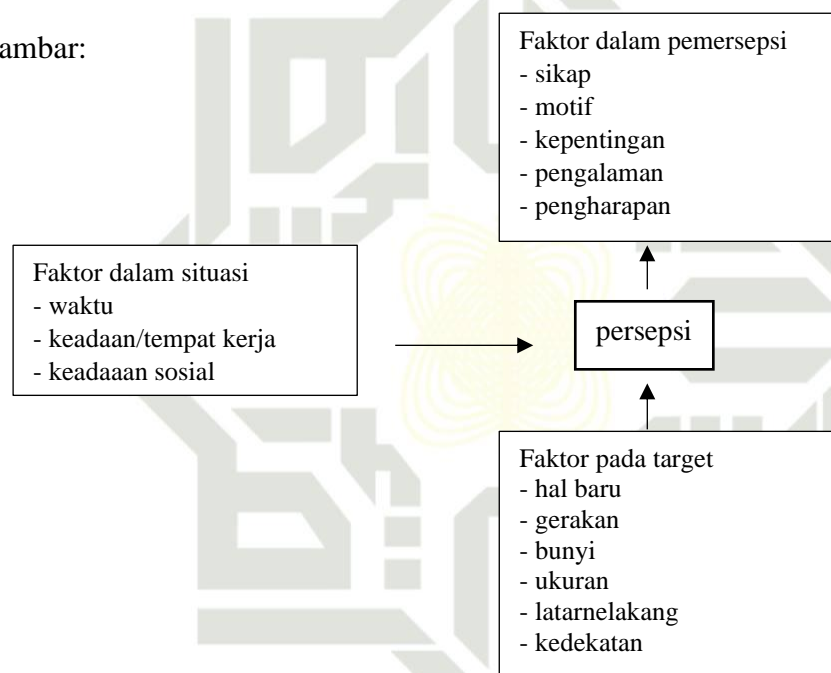
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

secara berbeda. Faktor-faktor ini dapat berada di dalam objek, atau target, yang dirasakan dalam konteks situasi di mana persepsi itu dibuat.⁴⁶ Lebih lanjut Robbins menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi persepsi itu terkadang bisa terdapat pada pihak pelaku persepsi (*perciever*) itu sendiri dalam melihat suatu objek atau target yang dipersiapkan. Hal ini bisa dilihat dari tampilan gambar:



Gambar 5. Factor yang mempengaruhi persepsi (Robbins & Judge, 2013:167)

Pada Gambar 2 *Factor in the perceiver* ketika seorang individu melihat sebuah target dan berusaha untuk menginterpretasikan apa yang dilihat. Interpretasi itu sangat dipengaruhi oleh berbagai karakteristik pribadi dari pelaku persepsi tersebut yang meliputi sikap, motif, kepentingan/minat, pengalaman, dan harapan.

Berdasarkan gambar di atas maka dapat disimpulkan, persepsi merupakan pandangan seseorang terhadap suatu obyek yang proses pembentukannya dipengaruhi oleh keadaan diri pelaku persepsi atau orang yang bersangkutan, yakni

⁴⁶ Stephen P.Robbins, Timothy A.Judge, *Organizational behavior*, Fifteenth Edicition, (Pearson Education, 2013), hlm. 167

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pemahaman, kepentingan dan harapan pelaku serta dipengaruhi pula oleh faktor-faktor di luar *perceiver*, antara lain komunikasi dengan pihak lain. Ini artinya perbedaan persepsi antara satu orang dengan orang yang lainnya tentang sesuatu hal, dapat menimbulkan perbedaan perilaku mereka terhadap suatu hal tersebut.

B. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Koontz dan Donnell kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang lain untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan bersama. Maka kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan.⁴⁷ Kepala sekolah adalah salah satu staf sekolah dan bertanggung jawab untuk membimbing dan bekerja dengan anggota lain untuk mencapai tujuan. Kepala sekolah secara resmi diangkat oleh atasan. Kepala sekolah disebut juga pemimpin resmi atau Official Leader.⁴⁸

Keberhasilan kedisiplin guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah seperti menurut Kompri peningkatan disiplin sekolah (guru, siswa, dan tenaga administratif) dalam bekerja tidak dapat dipisahkan dengan peran kepala sekolah sebagai pemimpin suatu lembaga pendidikan. Selaku pemimpin kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang sangat besar terhadap kelancaran aktivitas pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.⁴⁹

G R Terry mengemukakan bahwa “*Leadership is the relationship in which one person or the leader influences others to work together willingly on related tasks to attain which the leader desires*”. Definisi ini lebih menekankan bahwa aktivitas

⁴⁷ M. Sobry Sutikno, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Tangerang: Holistica, 2014), hlm. 15

⁴⁸ *Ibid.*, hlm. 16

⁴⁹ Kompri, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah, Pendekatan Untuk Teori Praktik Profesional*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 88

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

memimpin pada hakikatnya meliputi suatu hubungan. Hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin bukanlah hubungan satu arah tetapi senantiasa harus terdapat adanya antar hubungan (*interaction*) adanya satu orang yang mempengaruhi orang-orang lain agar mereka mau bekerja kearah pencapaian sasaran tertentu. Pengaruh pemimpin dapat timbul akibat hasil kerjanya sendiri yang langsung mempengaruhi pekerjaan kelompok dan pengaruh dari tindakan-tindakan yang dilakukan.⁵⁰

Beberapa sifat yang diperlukan dalam kepemimpinan sekolah adalah: (1) rendah hati dan sederhana; (2) bersifat suka menolong; (3) sabar dan memiliki kestabilan emosi; (4) percaya pada diri sendiri; (5) jujur, adil, dan dapat dipercaya; dan (6) keahlian dalam jabatan.⁵¹

Kepala sekolah merupakan salah satu kunci yang sangat menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan kepala sekolah dalam mencapai tujuannya secara dominan ditentukan oleh keandalan manajemen sekolah yang bersangkutan.⁵²

Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah kemampuan mempengaruhi orang lain apakah dia bawahan, rekan sekerja, agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional dan tugasnya yaitu memimpin sekolah yang menyelenggarakan proses pembelajaran atau tempat

⁵⁰ Winardi, *Kepemimpinan dalam manajer*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010) hlm. 56

⁵¹ Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010) hlm. 55-57

⁵² Husaini, Usman, *Manajemen:Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. (Jakarta: BumiAksara, 2016), hlm. 302

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

interaksi antara siswa dan guru, di mana guru yang memberi dan siswa yang menerima pelajaran.

Sebagaimana diketahui, berbagai jenis gaya kepemimpinan salah satunya adalah kepemimpinan efektif. Sangatlah penting untuk mengetahui kepemimpinan yang efektif. Menurut Soebagio Sastrodiningrat⁵³ seorang pemimpin harus mempunyai 7 matra (Sapta Matra) yaitu:

- a) Pemimpin sebagai pemimpin (*leader*)
- b) Pemimpin sebagai wirausaha (*Entrepreneur*)
- c) Pemimpin sebagai manajer (*Manager*)
- d) Pemimpin sebagai administrator (*Administrator*)
- e) Pemimpin sebagai pengawas (*Supervisor*)
- f) Pemimpin sebagai Staf (*Staff*)
- g) Pemimpin sebagai Tehnisi (*Technicist*)

Sehingga implemetasi sebagai pemimipin efektif atau tidak kepemimpinannya adalah ada jiwa pemimpin itu sendiri yang merupakan cerminan "motivasi diri". Pemimpin yang efektif merupakan orang-orang dengan motivasi tinggi dalam memimpin dan mengendalikan organisasi, para pemimpin yang efektif dengan sukarela akan berusaha mencapai sasaran dan target yang tinggi dengan menetapkan standar-standar prestasi yang tinggi bagi mereka sendiri.

Pemimpin efektif mempunyai sifat energik, menyukai segala sesuatu yang sifatnya menantang dan menyukai permasalahan-permasalahan sulit dan tidak

⁵³ Soebagio Sastrodiningrat, *Kapita Selektta Manajemen & Kepemimpinan*, (Jakarta: Ind-hill, 2019), hlm. 34

terpecahkan yang muncul di lingkungan organisasi. Seorang pemimpin efektif akan berusaha mengubah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu hal dengan menunjukkan arah yang harus ditempuh dan membina anggota kelompok kearah penyelesaian hasil pekerjaan kelompok.⁵⁴

Harmon dan Mayer mengatakan bahwa dalam konteks organisasi, keefektifan (*efektivitas, effectiveness*) mempunyai focus pada dua hal, yaitu mendapatkan suatu pekerjaan yang dilakukan, dan pelaksanaan pekerjaan tersebut mempunyai dampak yang sesuai bagi sasaran dan tujuan organisasi.⁵⁵ Mendasarkan pada pengertian ini, maka dapat dikatakan bahwa keefektifan kepemimpinan mempunyai dua aspek yang tidak dapat dipisahkan yaitu pelaksanaan pekerjaan dan dampaknya pada sasaran atau tujuan organisasi.

Para ahli manajemen yang menganut *The Traitist Theory of leadership* yaitu Ordway Tead, Chester I Barnard dan Erwin H, Schell mengemukakan dan mengidentifikasi sifat – sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Orward Tead dalam Suwatno, mengemukakan 10 sifat yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin⁵⁶:

- a) Energi fisik dan mental
- b) Bersemangat untuk mencapai tujuan
- c) Ramah tamah dan kasih sayang

⁵⁴ Dirham, Vol. 2, No. 1 April *Gaya Kepemimpinan yang Efektif*, Universitas Muhammadiyah Palopo Sulawesi selatan, (Dinamis Journal of Islamic Management and Bussines, 2019), hlm. 4

⁵⁵ Harmon, Michael M., Richard T. Mayer *Organization Theory for Public Administration*, (Canada: Little, Brown And Company, 2010), hlm. 40

⁵⁶ Suwatno, Donni Juni Prinsa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 122

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

- d) Jujur dan dapat dipercaya
- e) Memiliki keahlian teknis
- f) Bergairah dalam pekerjaan
- g) Kecerdasan dan sanggup mengambil keputusan
- h) Kecakapan mengajar
- i) Ketegasan dan konsisten
- j) Setia terhadap organisasi

Sifat kompeten juga harus dimiliki seorang pemimpin. Karena sifat ini menunjukkan pemimpin tersebut sebagai orang yang mampu dan efektif. Kompetensi terpenting yang dimainkan seorang pemimpin sewaktu menjalankan perannya adalah kemampuan berkerja sama dengan orang lain. Kepemimpinan adalah sebuah hubungan dan keahlian dalam berhubungan itulah yang membentuk kesuksesan. Memberi contoh, memberi inspirasi, memberi tantangan, memungkinkan orang bertindak dan memberi semangat adalah keahlian yang harus dikuasai betul oleh para pemimpin jika mereka ingin dianggap berkompetensi.

1) Unsur-unsur kepemimpinan

Ada empat unsur pokok yang mendasari atau sudut pandang dalam merumuskan definisi kepemimpinan, yaitu:

- a) Adanya pemimpin

Pemimpin adalah unsur utama kepemimpinan yang menjadi motor gerakan dan atau mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang lain, sehingga tercipta hubungan kerja yang serasi dan menguntungkan untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b) Adanya pengikut

Unsur kedua dari kepemimpinan yaitu adanya pengikut yakni seseorang atau sekelompok orang yang mendapat dorongan atau pengaruh sehingga bersedia dan dapat melakukan berbagai aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c) Adanya sifat atau perilaku tertentu

Unsur ketiga dari kepemimpinan adalah adanya ciri atau perilaku tertentu yang dimiliki oleh pemimpin yang dapat digunakan untuk mendorong dan/atau mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang.

d) Adanya situasi dan kondisi tertentu

Unsur keempat dari kepemimpinan yaitu adanya situasi dan kondisi tertentu yang memungkinkan terlaksananya kepemimpinan yaitu situasi dan kondisi di dalam organisasi. Serta situasi dan kondisi di luar organisasi yakni lingkungan secara keseluruhan.⁵⁷

Jadi dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur kepemimpinan antara lain adanya kepemimpinan, adanya pengikut, adanya sifat atau perilaku tertentu serta adanya situasi dan kondisi tertentu. Unsur-unsur tersebut merupakan sesuatu yang menjadi pembentuk dari jiwa kepemimpinan seseorang, yang membentuk arti seorang pemimpin, karakter seorang pemimpin dan lingkungan seorang pemimpin.

2) Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tujuh peran utama kepala sekolah menurut Wahyudi yaitu: kepala sekolah sebagai pendidik, kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai

⁵⁷ M Zainul Hafizi, dkk., *Kepemimpinan Pendidikan*, (Tahta Media Group, 2021), hlm.

administrator, kepala sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah sebagai pemimpin, kepala sekolah sebagai inovator, kepala sekolah sebagai motivator.⁵⁸ Dalam penelitian peneliti lebih memfokuskan pada peran kepala sekolah sebagai pemimpin (*Leader*).

1) Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin)

Ada teori yang menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukan dibuat. Adapula yang menyatakan bahwa pemimpin itu terjadi karena adanya kelompok orang – orang, dan ia melakukan pertukaran dengan yang dipimpin. Teori lain mengemukakan bahwa pemimpin timbul karena situasinya memungkinkan ia ada. Dan teori yang paling terkenal, yaitu melihat kepemimpinan lewat perilaku organisasi.

Thoha menguraikan teori – teori kepemimpinan sebagai berikut:

- a) Teori Sifat, teori sifat ini lahir pada zaman Yunani kuno dan zaman Roma. Pada waktu itu orang – orang percaya bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukannya dibuat. Teori the great Man menyatakan bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin ia aka menjadi pemimpin apakah ia mempunyai sifat atau tidak mempunyai sifat sebagai pemimpin. Teori “*Great Man*” memberikan arti lebih realistis terhadap pendekatan sifat dari pemimpin, setelah mendapat pengaruh dari aliran perilaku pemikir psikologi. Dengan demikian maka perhatian terhadap kepemimpinan dialihkan kepada sifat – sifat umum yang dipunyai oleh pemimpin, tiak lagi menekankan apakah pemimpin itu dilahirkan atau dibuat. Oleh karena itu sifat – sifat seperti fisik, mental, kepribadian

⁵⁸ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 148

menjadi pusat perhatian untuk diteliti sekitar tahun 1930 – 1950an. Dari penelitian itu diketahui bahwa seorang pemimpin memiliki empat sifat umum dan mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi yaitu Kecerdasan, kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi dan sikap – sikap hubungan kemanusiaan seperti simpati, kejujuran, dan kepercayaan.⁵⁹

Agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, maka dibutuhkan kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang efektif menurut Made Pidarta dalam Suwatno⁶⁰ ialah pemimpin yang tinggi dalam kedua dimensi kepemimpinan. Begitu pula pemimpin yang memiliki performa tinggi dalam perencanaan dan fungsi – fungsi manajemen adalah tinggi pula dalam kedua dimensi kepemimpinan. Dua dimensi kepemimpinan tersebut adalah:

- a) Kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas adalah kepemimpinan yang hanya menekankan penyelesaian tugas – tugas kepada para anggotanya dengan tidak memedulikan perkembangan bakat, kompetensi, motivasi, minat, komunikasi dan kesejahteraan anggotanya. Para personalia akan bekerja secara rutin, rajin, taat dan tunduk dalam penampilannya. Pemimpin ini tidak mengikuti perkembangan dan kemajuan lingkungan sehingga organisasi menjadi using dan ketinggalan jaman.

⁵⁹ Thoha, Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 23

⁶⁰ Suwatno, *Op.Cit.*, hlm. 155

- b) Kepemimpinan yang berorientasi kepada antara hubungan manusia. Kepemimpinan ini hanya menekankan perkembangan para personalianya, kepuasan mereka, motivasi, kerjasama, pergaulan dan kesejahteraan mereka. Pemimpin ini berasumsi bila para personalia diperlakukan dengan baik, maka tujuan organisasi kependidikan akan tercapai. Tetapi pada kenyataannya manusia tidak selalu beritikad baik, walaupun ia diperlakukan dengan baik. Hal ini dapat menyebabkan kemunduran suatu organisasi.

Oleh sebab itu kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mengintegrasikan orientasi antar hubungan manusia. Dengan mengintegrasikan dan meningkatkan keduanya kepemimpinan akan menjadi efektif, yaitu mampu mencapai tujuan organisasi tepat pada waktunya. Kepemimpinan yang efektif dapat melaksanakan fungsi–fungsi manajemen dengan baik termasuk melaksanakan perencanaan dengan baik pula. Kepemimpinan yang efektif selalu memanfaatkan kerja sama dengan anggotanya untuk mencapai cita – cita organisasi. Dengan cara seperti ini pemimpin akan banyak mendapat bantuan pikiran, semangat, dan tenaga dari anggota yang akan menimbulkan semangat bersama dan rasa persatuan, sehingga akan memudahkan proses pendelegasian dan pemecahan masalah yang semuanya memajukan organisasi atau perusahaan.

Dari penjelasan di atas maka peran dan tugas kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki kepribadian yang kuat; memahami kondisi guru, karyawan, dan siswa dengan baik; memiliki visi dan memahami misi sekolah,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

memiliki kemampuan mengambil keputusan, dan memiliki kemampuan berkomunikasi.

3) Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Wahjosumidjo dalam E. Mulyasa, indikator pemimpin dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah ialah:

- 1) Kepribadian: percaya diri, jujur, tanggung jawab, berjiwa besar, emosi yang stabil dan teladan serta berani mengambil resiko dan keputusan.
- 2) Pengetahuan: Memahami kondisi tenaga kependidikan dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya.
- 3) Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah: Mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan.
- 4) Kemampuan mengambil keputusan: Mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal dan eksternal sekolah.
- 5) Kemampuan berkomunikasi: Berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua serta masyarakat sekitar.⁶¹

⁶¹ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Kontek Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 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.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat dilihat berdasarkan kriteria berikut:

- 1) Mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif.
- 2) Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.
- 3) Dapat menjalin hubungan yang harmonis kepada masyarakat sehingga bisa melibatkan mereka secara aktif untuk mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan.
- 4) Berhasil menerapkan kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah.
- 5) Bekerja dengan tim manajemen, serta
- 6) Mampu mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.⁶²

Berikut adalah rincian aspek dan indikator *leader* dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah yang efektif⁶³ adalah:

- 1) Memiliki kepribadian yang baik, yaitu:
 - a) Percaya diri.
 - b) Emosi yang selalu dapat terkontrol.
 - c) Berani mengambil risiko dan bertanggung jawab.
 - d) Teladan.

⁶² Nikolaus Anggal dan Yohanes Yuda, *Manajemen Pendidikan, Penggunaan Sumber Daya Secara Efektif untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Samarinda: Gunawarna Lestari, 2020), hlm. 28

⁶³ Muchlas Saimin, *Manajemen Sekolah Panduan Praktis Pengelolaan Sekolah*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2019), hlm. 12

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- e) Dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan guru.
- 2) Memiliki pengetahuan, yaitu:
 - a) Memahami kondisi tenaga kependidikan dan karakteristik peserta didik.
 - b) Dapat memberdayakan guru-guru.
 - c) Memahami visi dan misi sekolah.
- 3) Kemampuan berkomunikasi, yaitu:
 - a) Memberikan intruksi kepada guru dengan baik.
 - b) Memberikan koreksi atas pekerjaan kepada guru.
 - c) Berkomunikasi secara lisan dengan guru, serta orang tua peserta didik dengan baik.
 - d) Bersikap ramah dengan lingkungan sekitar.
- 4) Memiliki orientasi terhadap tugas dan guru, yaitu:
 - a) Dapat menilai tugas guru dengan baik.
 - b) Menetapkan tugas dan standar-standar untuk guru.
 - c) Selalu melibatkan guru dalam pengambilan keputusan.
 - d) Memberikan kepercayaan kepada guru.
 - e) Memberikan dukungan kepada guru.

Indikator kepemimpinan kepala sekolah harus dikuasai kepala sekolah agar kualitas pendidikan dapat sesuai dengan tujuan. Begitu pula dengan indikator-indikator yang ada pada setiap aspek, masing-masing indikator perlu dikuasai satu per satu. Apabila aspek dan indikator sudah dikuasai seorang kepala sekolah, maka akan berdampak baik bagi sekolah masing-masing pada khususnya dan pendidikan

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

pada umumnya. Aspek atau indikator kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya terbatas pada tugas memimpin, namun juga hal lain yang berkaitan dengan interaksi terhadap warga sekolah dan seisinya. Indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

B. Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah

1. Pengertian Supervisi

Secara etimologi, istilah supervisi diambil dari perkataan bahasa Inggris *supervision* artinya pengawasan di bidang pendidikan. Jasmin dan Syaiful Mustofa menyatakan bahwa orang yang melakukan supervisi disebut dengan *supervisor*. Secara morfologi supervisi terdiri dari dua kata, yaitu *super* berarti atas atau lebih, *visi* artinya lihat, tilik awasi. Seorang *supervisor* memiliki kedudukan di atas atau mempunyai kedudukan yang lebih dari orang yang disupervisinya.⁶⁴

Menurut Adam dan Dickey telah merumuskan supervisi sebagai suatu pelayanan khususnya menyangkut pengajaran dan perbaikannya menyangkut proses mengajar dan belajar, termasuk segala faktor di dalam situasi itu. Perumusan supervisi ini sesungguhnya menyangkut hakikat dari supervisi pendidikan yaitu memberikan pelayanan kepada orang yang disupervisi. Amatembun menyimpulkan supervisi pendidikan adalah pembinaan kearah perbaikan situasi pendidikan. Pembinaan yang dimaksud adalah berupa bimbingan atau tuntunan kearah perbaikan situasi pendidikan (pengajarannya) pada umumnya peningkatan mutu mengajar dan belajar pada khususnya. Dalam pengertian itu supervisi pendidikan

⁶⁴ Sohiron, *Adm dan supervisi pendidikan*. Op.Cit., hlm. 163

artinya pembinaan. Pembinaan adalah segala kegiatan dan usaha yang berhubungan dengan perencanaan, penyusunan, pengembangan, pembangunan, pengarahan, penggunaan serta pengendalian segala sesuatu secara berdaya guna dan berhasil guna. Pembinaan yang dilakukan bertujuan agar situasi pendidikan menjadi lebih baik.⁶⁵

Situasi pendidikan memiliki cakupan yang sangat luas dapat dimaknai dengan segala hal yang terkait dengan pendidikan, misalnya metode, motivasi, kultur dan lain-lain. Yang bertanggung jawab atas pelaksanaan supervisi adalah pengawas dan kepala sekolah dalam menunjang pelaksanaan seperti disebutkan dalam diskripsi tugas kepala sekolah sebagai *supervisor*, Ia dapat dengan langsung melihat dan menyaksikan kejadian, bahkan dengan langsung pula dapat memberikan pembinaan untuk peningkatan. Dengan kedudukannya ini maka kepala sekolah merupakan *supervisor* yang sangat tepat, karena kepala sekolah yang paling memahami seluk beluk kondisi dan kebutuhan sekolah. Selain itu kepala sekolah dapat berfungsi ganda. Dia berfungsi sebagai pengumpul data untuk keperluan sendiri sebagai *supervisor*, sekaligus dapat berfungsi sebagai informan tentang hal-hal yang dibutuhkan sendiri maupun orang lain, misalnya oleh pengawas. Hanya satu hal yang dituntut, yaitu sikap jujur dan objektif dari kepala sekolah tersebut.⁶⁶ Jadi supervisi kepala sekolah merupakan upaya seorang kepala sekolah dalam pembinaan guru agar guru dapat meningkatkan kualitas mengajarnya dengan melalui langkah-langkah perencanaan, penampilan mengajar yang nyata serta

⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Supervisi*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2014), hlm.75

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mengadakan perubahan dengan cara yang rasional dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa.⁶⁷

2. Karakteristik Supervisi Kepala Sekolah

Menurut Mulyasa, salah satu supervisi akademik yang populer adalah supervisi klinis. Supervisi klinis adalah suatu proses pembimbingan dalam pendidikan yang bertujuan membantu pengembangan profesional guru dalam pengenalan mengajar melalui observasi dan analisis data secara obyektif dan teliti sebagai dasar untuk mengubah perilaku mengajar guru. Tekanan dalam pendekatan yang diterapkan bersifat khusus melalui tatap muka dengan guru.⁶⁸ Adapun karakteristik supervisi klinis sebagai berikut:

- 1) Supervisi diberikan berupa bantuan (bukan perintah), sehingga inisiatif tetap berada di tangan tenaga kependidikan.
- 2) Aspek yang disupervisi berdasarkan usul guru, yang dikaji bersama kepala sekolah sebagai *supervisor* untuk dijadikan kesepakatan.
- 3) Instrumen dan metode observasi dikembangkan bersama oleh guru dan kepala sekolah.
- 4) Mendiskusikan dan menafsirkan hasil pengamatan dengan mendahulukan interpretasi guru.
- 5) Supervisi dilakukan dalam suasana terbuka secara tatap muka, dan supervisor lebih banyak mendengarkan serta menjawab pertanyaan guru daripada memberi saran dan pengarahan.

⁶⁷ Inom Nasution, *Supervisi Pendidikan*, (Medan: CV.Pusdikra Mitra Jaya, 2021), hlm. 51

⁶⁸ Sahertian, Piet A. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), hlm. 49

- 6) Supervisi sedikitnya memiliki tiga tahap, yaitu pertemuan awal, pengamatan, dan umpan balik. Adapun tiga tahapan yakni:
- a) Tahap pertemuan pendahuluan, dalam tahap ini supervisor dan guru bersama-sama membicarakan rencana keterampilan yang akan diobservasi dan dicatat. Secara teknis diperlukan lima langkah utama bagi terlaksananya pertemuan pendahuluan dengan baik, yaitu: (1) Menciptakan suasana akrab antara supervisor dengan guru sebelum langkah-langkah selanjutnya dibicarakan; (2) Mereview rencana pelajaran serta tujuan pelajaran; (3) Mereview komponen keterampilan yang dilatihkan dan diamati; (4) Memilih atau mengembangkan suatu instrument observasi yang akan dipakai untuk merekam tingkah laku guru yang menjadi perhatian utamanya; (5) instrument observasi yang dipilih atau yang dikembangkan dibicarakan bersama antara guru dan supervisor.
 - b) Tahap pengamatan mengajar, pada tahap ini guru melatih tingkah laku mengajar berdasarkan komponen keterampilan yang telah disepakati dalam pertemuan pendahuluan.
 - c) Tahap pertemuan balikan, tahapan balikan adalah tahap evaluasi tingkah laku guru untuk dianalisis dan diinterpretasikan dan supervisor kepada guru.⁶⁹

⁶⁹ Soetjipto dan Raflis Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010) hlm. 259

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

- 7) Adanya penguatan dan umpan balik dari kepala sekolah sebagai supervisor terhadap perubahan perilaku guru yang positif sebagai hasil pembinaan.⁷⁰

3. Teknik, Strategi dan Keterampilan Supervisi

Supervisi yang baik memerlukan strategi dan cara yang tepat. Metode dalam supervisi adalah suatu cara yang ditempuh oleh seorang supervisor pendidikan guna merumuskan tujuan yang hendak dicapai baik oleh sistem perorangan maupun kelembagaan pendidikan itu sendiri. Sedangkan teknik adalah langkah-langkah konkrit yang dilakukan oleh seorang supervisor. Teknik yang dilaksanakan dalam supervisi dapat ditempuh melalui berbagai cara, yakni pada prinsip supervisi berusaha merumuskan harapan-harapan menjadi sebuah kenyataan tujuan apa yang hendak disupervisi tercapai dengan baik. Metode dalam supervisi terbagi menjadi dua, yakni metode langsung dan metode tak langsung.⁷¹

- 1) Metode langsung dalam supervisi pendidikan merupakan cara pendekatan langsung terhadap sasaran supervisi. Metode ini merupakan suatu cara yang dilakukan oleh supervisor yang secara pribadi dan langsung berhadapan dengan orang yang disupervisi, baik secara perorangan maupun secara kelompok. Contoh: observasi kelas, pertemuan individual, rapat guru dan sebagainya.
- 2) Metode tidak langsung merupakan metode yang dilakukan oleh *supervisor* secara tidak langsung, akan tetapi melalui media (alat) komunikasi. *Supervisor* tidak secara langsung menghadapi atau

⁷⁰ Sudjana, Nana dkk. *Standar Mutu Pengawas*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Direktorat Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan, 2010), hlm.18

⁷¹ Jasmanai Asf & Syaiful Musthofa, *Op.Cit.*, hlm. 70-71

berhadapan dengan orang-orang yang disupervisi tetapi menggunakan berbagai alat atau media komunikasi. Misalnya radio, televisi, surat, papan pengumuman, dan sebagainya.⁷²

Menurut Purwanto, secara garis besar cara atau teknik supervisi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu teknik perseorangan dan teknik kelompok.

- 1) Teknik perseorangan yang dimaksud dengan teknik ini ialah supervisi yang dilakukan secara perseorangan. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain:
 - a. Mengadakan kunjungan kelas (classroom visitation) yang dimaksud dengan kunjungan kelas ialah kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan oleh seorang supervisor (kepala sekolah) untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mengajar. Tujuannya untuk mengobservasi bagaimana guru mengajar, apakah sudah memenuhi syarat-syarat didaktis atau metodik yang sesuai. Dengan kata lain, untuk melihat apa kekurangan atau kelemahan yang sekiranya masih perlu diperbaiki.
 - b. Mengadakan kunjungan observasi (observation visits) Guru-guru dari suatu sekolah sengaja ditugaskan untuk melihat/mengamati seorang guru yang sedang mendemonstrasikan cara-cara mengajar suatu mata pelajaran tertentu. Misalnya cara menggunakan alat atau media yang baru, seperti *audio-visual aids*, cara mengajar dengan metode tertentu, seperti misalnya

⁷² Sohiron, *Adm dan supervisi pendidikan, Op., Cit* hlm. 165

*sosiodrama, problem solving, diskusi panel, fish bowl, metode penemuan (discovery), dan sebagainya.*⁷³

- c. Membimbing guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa dan atau mengatasi problema yang dialami siswa. Banyak masalah yang dialami guru dalam mengatasi kesulitan-kesulitan belajar siswa. Misalnya siswa yang lamban dalam belajar, tidak dapat memusatkan perhatian, siswa yang nakal, siswa yang mengalami perasaan rendah diri dan kurang dapat bergaul dengan teman-temannya. Masalah-masalah yang sering timbul di dalam kelas yang disebabkan oleh siswa itu sendiri lebih baik dipecahkan atau diatasi oleh guru kelas itu sendiri daripada diserahkan kepada guru bimbingan atau konselor yang mungkin akan memakan waktu yang lebih lama untuk mengatasinya.
- d. Membimbing guru dalam hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah. Antara lain; (1) Menyusun program catur wulan atau program semester; (2) Menyusun atau membuat program ssatuan pelajaran; (3) Mengorganisasikan kegiatan-kegiatan pengelolaan kelas; (4) Melaksanakan teknik-teknik evaluasi pengajaran; (5) Menggunakan media dan sumber dalam proses belajar mengajar; (6) Mengorganisasikan kegiatan-kegiatan siswa bidang ekstrakurikuler, *study tour*, dan sebagainya.

- 2) Teknik kelompok ialah supervisi yang dilakukan secara kelompok. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain:

⁷³ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Supervisi, Op.Cit.*, hlm. 54

- a. Mengadakan pertemuan atau rapat (*meetings*) seorang kepala sekolah yang baik umumnya menjalankan tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya. diantaranya mengadakan rapat secara periodik dengan guru.
- b. Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*) Diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi sejenis. Kelompok- kelompok yang telah terbentuk itu diprogramkan untuk mengadakan pertemuan/diskusi guna membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan usaha pengembangan dan peranan proses pembelajaran.
- c. Mengadakan pelatihan, teknik supervisi kelompok yang dilakukan melalui pelatihan sudah banyak dilakukan. Misalnya pelatihan untuk guru-guru bidang studi tertentu, pelatihan tentang metodologi pengajaran, dan pelatihan tentang administrasi pendidikan. Mengingat bahwa pelatihan tersebut pada umumnya diselenggarakan oleh pusat atau wilayah, maka tugas kepala sekolah terutama adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut (*follow-up*) dari hasil pelatihan, agar dapat dipraktekkan oleh guru-guru. Dari beberapa pendapat dan uraian tersebut diatas dapat diambil kesimpulan, bahwa supervisi kepala sekolah adalah proses pembinaan kepala sekolah kepada guru dalam rangka memperbaiki proses belajar mengajar. Adapun teknik yang biasa digunakan adalah kunjungan kelas, pertemuan baik formal maupun informal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

serta melibatkan guru lain yang dianggap berhasil dalam proses belajar mengajar.

Ada beberapa teknik yang biasa digunakan kepala sekolah dalam mensupervisi gurunya, namun dalam penelitian ini hanya indikator: kunjungan kelas, semangat kerja guru, pemahaman tentang kurikulum, pengembangan metode dan evaluasi, rapat-rapat pembinaan, dan kegiatan rutin diluar mengajar.

4. Tujuan Supervisi Kepala Sekolah

Tujuan supervisi dibedakan atas tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum supervisi menurut Neagly cs adalah penyempurnaan pengajaran. Sedangkan menurut Rivai, tujuan umum supervisi adalah membantu guru meningkatkan kemampuannya agar menjadi guru yang lebih baik. Fafadal mengatakan bahwa tujuan supervisi adalah untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan yang di tetapkan bagi siswa-siswinya tujuan supervisi ini tidak hanya berkenaan dengan aspek kognitif dan psikomotor tetapi juga mengenai aspek afektifnya.⁷⁴ Adapun tujuan supervisi dikemukakan Riva'i sebagai berikut:

- a) Melaksanakan kepemimpinan yang efektif dengan cara yang demokratis dalam rangka meningkatkan kegiatan professional di sekolah dan hubungan staf yang kreatif untuk meningkatkan kemampuan masing-masing
- b) Membantu guru agar dapat lebih mengerti tujuan pendidikan dan fungsi sekolah dalam usaha mencapai tujuan pendidikan tersebut. Umumnya guru mengetahui tujuan di sekolah tetapi dalam pelaksanaan tugasnya

⁷⁴ Risnawati, *Supervisi Pendidikan, Op.Cit.*, hlm. 223

sehari-hari banyak guru yang kurang menyadari dan melupakannya . Guru hanya berfokus pada pengajaran bidang studinya dan kurang memperhatikan hubungan bidang study yang diajarkan dengan tujuan akhir pendidikan atau tujuan pendidikan nasional untuk membentuk manusia seutuhnya. Berdasarkan hal itu supervisi perlu membantu guru menyadari bahwa tugasnya tidak hanya mengajar tetapi juga mendidik dan bidang studi yang diajarkan adalah sebagai satu bagian dalam mencapai tujuan akhir pendidikan.

- c) Membantu guru agar lebih menyadari dan mengerti kebutuhan-kebutuhan siswa serta masalah yang dihadapinya, supaya dapat membantu siswa dengan lebih baik. Sebagai manusia yang sedang berkembang mempunyai bermacam-macam kebutuhan siswa serta masalah yang dihadapinya, supaya dapat membantu siwa dengan lebih baik.
- d) Menemukan kemampuan dan kelebihan tiap guru memanfaatkan dan mengembangkan kemampuan tersebut.
- e) Membantu guru meningkatkan kemampuan mengajar di depan kelas
- f) Membantu guru baru dalam masa orientasinya supaya cepat menyesuaikan diri dengan tugasnya dan dapat mendayagunakan kemampuannya secara maksimal.
- g) Membantu guru menemukan kesulitan belajar siswa dan menemukan tindakan perbaikannya.⁷⁵

⁷⁵ *Ibid.*, hlm. 223-226

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5. Indikator Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah

Pada penelitian ini, bahwa jenis supervisi yang di lakukan oleh kepala sekolah adalah jenis supervisi klinis, adapun indikator keberhasilan supervisi klinis meliputi tahap yaitu:⁷⁶

- a) Tahap pertemuan awal, antara lain: : (a) menciptakan suasana yang intim dan terbuka, (b) mengkaji rencana pembelajaran yang meliputi tujuan, metode, waktu, media, evaluasi hasil belajar, dan lain-lain yang terkait dengan pembelajaran, (c) menentukan fokus observasi, (d) menentukan alat bantu (instrumen) observasi, dan (e) menentukan teknik pelaksanaan observasi.
- b) Tahap observasi kelas, antara lain: (a) harus luwes, (b) tidak mengganggu proses pembelajaran, (c) tidak bersifat menilai, (d) mencatat dan merekam hal-hal yang terjadi dalam proses pembelajaran sesuai kesepakatan bersama, dan (e) menentukan teknik pelaksanaan observasi.⁷⁷
- 3) Tahap pertemuan umpan balik, antara lain: (a) memberi penguatan; (b) mengulas kembali tujuan pembelajaran; (c) mengulas kembali hal-hal yang telah disepakati bersama, (d) mengkaji data hasil pengamatan, (e) tidak bersifat menyalahkan, (f) data hasil pengamatan tidak disebarluaskan, (g) penyimpulan, (h) hindari saran secara langsung, dan (i) merumuskan kembali kesepakatan-kesepakatan sebagai tindak lanjut proses perbaikan.⁷⁸

⁷⁶ Kemendikbud, *Modul Pengembangan Fungsi Supervisi Akademik KTSP* (Jakarta: Direktorat Jendral GTK, 2010) hlm. 210

⁷⁷ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Raja Wali Pers, 2014) hlm. 261

⁷⁸ Kemendikbud, *Modul Pengembangan Fungsi Supervisi Akademik KTSP* (Jakarta: Direktorat Jendral GTK, 2010) hlm. 210

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Hubungan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Efektif , Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, karena guru akan mengajar dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Dengan motivasi akan tumbuh dorongan untuk melakukan sesuatu dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan. Persepsi guru tentang kepemimpinan efektif dan supervisi kepala sekolah adalah penafsiran atau penilaian terhadap kepemimpinan kepala sekolah, yang berkaitan dengan tugas-tugas kepemimpinannya juga sebagai *supervisor*.⁷⁹

Persepsi guru tentang kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah terbentuk karena adanya informasi dan penilaian yang diterima oleh guru tentang kepemimpinan kepala sekolah. Informasi tersebut dapat kontak langsung dengan kepala sekolah, dan dapat pula diterima dari guru-guru lain, karyawan tata usaha, dan orang lain. Sebagai seorang pemimpin dan supervisor, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam mengelola sekolahnya. Keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola sekolahnya tidak akan terlepas dari kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah dalam melaksanakan fungsi dan peran sebagai kepala sekolah. Untuk itu seorang kepala sekolah dituntut mampu memiliki kesiapan dalam mengelola sekolah, kesiapan pimpinan yang efektif dan sebagai supervisor. Dengan kemampuan pemimpin yang baik dan efektif diharapkan setiap kepala sekolah mampu menjadi pendorong dan penegak disiplin bagi para guru agar mereka mampu menunjukkan produktivitas kinerjanya

⁷⁹ Hamzah B Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: BumiAksara (2011). hlm 107

dengan baik. Berkaitan dengan kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah, maka tidak luput di dalamnya ada guru yang menjadi bawahan kepala sekolah, dan tentunya guru didalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik juga tidak lepas dari adanya pengaruh yang di timbulkan oleh kepala sekolah itu sendiri.

Berangkat dari pemikiran diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan pencapaian yang tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adalah faktor kepemimpinan efektif dan supervisi kepala sekolah sebagai atasan langsung dari guru.

B. Konsep Operasional

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam penelitian ini, maka diperlukan adanya konsep operasional. Konsep operasional merupakan jabaran dari konsep teoretis sebagaimana telah diuraikan di atas. Ada beberapa indikator yang akan penulis jadikan sebagai pedoman untuk mengetahui bagaimana persepsi guru tentang kepemimpinan efektif dan supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja, dengan indikator sebagai berikut:

Tabel 1.1 Konsep Operasional

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator
Motivasi Kerja (Y) <i>Two teory Hezberg dalam Hasibuan</i>	1. Prestasi (<i>Achievement</i>) 2. Pengakuan (<i>Recognition</i>)	a) Kesadaran untuk lebih unggul berprestasi b) Pencapaian target yang telah ditetapkan a) Kesadaran untuk mendapatkan pengakuan akan penghargaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

3. Pekerjaan Itu Sendiri (<i>The work it self</i>)	prestasi kerja a) Kesesuaian Pekerjaan b) Kebebasan pekerjaan
4. Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>)	a) Kesadaran untuk bertanggung jawab atas hasil kerja
5. Pengembangan Potensi Individu	a) Kesadaran untuk meningkatkan kemampuan dan potensi yang ada dalam diri individu
6. Gaji atau upah (<i>Wages or salaries</i>)	a) Kepuasan terhadap kesesuaian gaji b) Kepuasan terhadap imbalan/bonus
7. Kondisi kerja (<i>Working Condition</i>)	a) Kenyamanan suasana kerja b) Kelengkapan sarana dan prasana kerja
8. Kebijakan dan administrasi perusahaan (<i>company policy and administration</i>)	a) Kebijakan/ peraturan yang sesuai dengan arah dan tujuan yang ingindicapai b) Sistem administrasi sekolah yang mudah dilakukan
9. Hubungan antar pribadi (<i>interpersonal relation</i>)	a) Hubungan kerjasama sesama rekan 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.

Variabel	Indikator	Sub Indikator
	4. Memiliki orientasi terhadap tugas dan guru	<p>dengan guru, serta orang tua peserta didik dengan baik.</p> <p>d) Bersikap ramah dengan lingkungan sekitar.</p> <p>a) Dapat menilai tugas guru dengan baik.</p> <p>b) Menetapkan tugas dan standar-standar untuk guru.</p> <p>c) Selalu melibatkan guru dalam pengambilan keputusan.</p> <p>d) Memberikan kepercayaan kepada guru.</p> <p>e) Memberikan dukungan kepada guru (motivasi).</p>
<p>Persepsi guru tentang Supervisi Kepala Sekolah (X2)</p> <p>Kemendikbud, supervisi akademik</p>	1. Tahapan awal	<p>a) Menciptakan suasana yang intim dan terbuka</p> <p>b) Mengkaji rencana pembelajaran yang meliputi metode, waktu, media dan evaluasi belajar</p> <p>c) Menentukan fokus observasi</p> <p>d) Menentukan (instrumen) observasi</p>

e) Menentukan teknik pelaksanaan observasi
a) Kepala sekolah luwes (Tidak mengganggu proses supervisi) b) Tidak bersifat menilai, mencatat dan merekam hal-hal yang terjadi dalam proses pembelajaran sesuai kesepakatan bersama c) Menentukan teknik pelaksanaan observasi.
a) Memberi penguatan b) Mengulas kembali tujuan pembelajaran c) Mengulas kembali hal-hal yang telah disepakati bersama d) Mengkaji data hasil pengamatan tidak bersifat menyalahkan dan data hasil pengamatan tidak disebarluaskan e) Kesimpulan dan tindak lanjut proses perbaikan

2.Tahap observasi kelas
3.Tahap pertemuan umpan balik

© 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Nurfitriah Ramadhani Alamsyah, Muliadi, dan Sudarto, 2021, **“Persepsi Guru terhadap Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah di SDN 25 Mattirowalie Kabupaten Bone”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi guru terhadap pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dalam tahapan perencanaan, pengukuran kinerja guru, pembinaan, penilaian keberhasilan supervisi, dan perbaikan program supervisi akademik di SDN 25 Mattirowalie. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah sangat baik karena telah melakukan perencanaan, pengukuran kinerja guru, pembinaan, penilaian kebersihan supervisi, dan perbaikan program (merevisi) namun, masih ada aspek yang perlu diperhatikan yakni terkait penggunaan media dan teknologi pada saat pembelajaran. Maka dari itu diperlukan perhatian khusus dalam melakukan pembinaan kepada guru terkait dengan media dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan.⁸⁰
2. Kaspullah, Purniadi, Imelda. 2020, melakukan penelitian **“Pengaruh Persepsi guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah se Kabupaten Sambas”**. Penelitian ini bertujuan untuk

⁸⁰Alamsyah, R Nurfitriah, Muliadi, Sudarto. 2021. *Persepsi Guru terhadap Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah di SDN 25 Mattirowalie Kabupaten Bone*. JIKAP PGSD: Jurnal Ilmiah Ilmu Kependidikan Vol, 5.No, 3. Tahun 2021 e-ISSN: 2597-4440 dan p-ISSN: 2597-4424. <https://doi.org/10.26858/jkp.v5i3.23268>

mengetahui (1) mendeskripsikan dan menganalisis kinerja guru. persepsi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, guru kompetensi, kinerja guru dan (5) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah di seluruh Kab. Sambas.. Hasilnya menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah terhadap guru kinerja dengan nilai signifikansi 0,00 yang ditunjukkan dengan nilai 0,356 yang berarti bahwa itu menyiratkan bahwa 35,60%. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,00, memberikan kontribusi 47,10% (3) ada pengaruh positif dan signifikan dari guru kompetensi terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,00 yang memberikan kontribusi 31,20%. Implikasi penelitian dari temuan penelitian ini membutuhkan upaya peningkatan kinerja guru meliputi; merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah, menyediakan insentif bagi guru berprestasi, pengiriman guru untuk mengikuti pelatihan meliputi pelatihan pembuatan alat program pembelajaran dan pelatihan penggunaan media teknologi, menghadiri MGBS (Musyawarah Guru Bidang Studi) musyawarah dengan tujuan mempersatukan, mengevaluasi dan mencari solusi kekurangan dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

proses belajar mengajar. menambah pengetahuan baru dengan menggunakan media cetak atau media massa.⁸¹

3. Wince Indirani Zai, Lusi Susanti, Anisah, dan Nelitawati, 2021 melakukan penelitian *“Teacher's Perception of the Supervision Process by the Principal at Public Elementary Schools”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi guru terhadap proses supervisi kepala sekolah di sekolah dasar Ulugawo. Hasil penelitian menunjukkan, pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru di SD Negeri di Kabupaten Ulugawo adalah dalam kategori baik dengan skor rata-rata 3,7. Artinya, masih diperlukan perbaikan lebih lanjut dalam hal pelaksanaan pengawasan agar pelaksanaan pengawasan menjadi lebih baik/baik. Evaluasi yang dilakukan kepala sekolah dalam proses pembinaan guru di SD Negeri seluruh Kecamatan Ulugawo berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata 3,01. Ini berarti bahwa diperlukan perbaikan lebih lanjut dalam hal evaluasi agar pelaksanaan supervisi menjadi lebih baik/semurna. Tindak lanjut yang dilakukan kepala sekolah dalam proses pembinaan guru di lingkungan masyarakat SD se-Kecamatan Ulugawo berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata dari 3.4. Artinya masih diperlukan perbaikan lebih lanjut dalam hal tindak lanjut agar implementasinya pengawasan menjadi lebih baik/sangat baik. Secara umum, persepsi guru terhadap proses supervisi menurut Kepala SD Negeri

⁸¹K., Putra, P. and Wulandari, I. (2020) “Pengaruh Persepsi guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah se Kabupaten Sambas”, *Inspiratif Pendidikan*, 9(2), pp. 110-127. doi: 10.24252/ip.v9i2.16033.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

di Kecamatan Ulugawo memiliki nilai rata-rata 4,3 dengan nilai yang cukup baik kategori.⁸²

Berdasarkan hasil ketiga penelitian relevan di atas terdapat beberapa kesamaan dan perbedaan yaitu judul yang diteliti sama-sama mengenai penelitian kuantitatif yakni mengenai pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan efektif dan supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja yang masing-masing penelitian bertujuan mencari pengaruh yang signifikan maupun secara simultan. hal ini berarti motivasi kerja guru dapat ditingkatkan karena adanya bentuk kepemimpinan yang efektif. Begitu juga dengan penelitian yang peneliti teliti, namun terdapat perbedaan lokasi penelitian yakni peneliti meneliti di Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kecamatan Siak Hulu. Tentunya kita sudah mengetahui bahwa pengaruh persepsi tentang kepemimpinan efektif dan supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh. Selain itu penulis juga ingin mengemukakan pentingnya persepsi guru tentang kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja, karena dalam persepsi tersebut terlihat kekuatan, kelemahan, dan kekurangan yang ada di dalam diri seorang pemimpin sebagai kepala sekolah, selain itu persepsi juga sebagai masukan bagi kepala sekolah untuk dapat memimpin dengan lebih baik lagi.

D. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang akan diteliti terdiri dari atas variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen penelitian ini

⁸²Zai, W. I., Susanti, L., Anisah, A., & Nellitawati, N. (2022). Teacher's Perception of the Supervision Process by the Principal at Public Elementary Schools. *Administer: Scientific Journal of Educational Administration and Leadership*, 1(1), 11-17. <https://doi.org/10.24036/administer.v1i1.6>

yaitu persepsi guru tentang kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah, sedangkan variabel dependennya adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Makin tinggi motivasinya maka keberhasilan pencapaian tujuan akan semakin tinggi pula. Perilaku seseorang pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena dengan motivasi seorang akan dapat memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Tanpa adanya motivasi maka seorang guru tidak dapat memenuhi tugas-tugasnya dengan baik, hasil kerja yang dihasilkan pun tidak akan memuaskan. Hal ini diperkuat Rivai bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Pada penelitian ini faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ialah persepsi guru tentang kepemimpinan efektif dan supervisi. Persepsi guru tentang kepemimpinan adalah penilaian guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam memerankan dirinya sebagai pemimpin, dalam proses mempengaruhi, memotivasi orang lain untuk dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.. Dalam penelitian ini indikator persepsi guru tentang kepemimpinan ialah dilihat dari gaya kepemimpinan efektif, keefektifan kepemimpinan mempunyai dua aspek yang tidak dapat dipisahkan yaitu pelaksanaan pekerjaan dan dampaknya pada sasaran atau tujuan organisasi, adapun indikatornya memiliki kepribadian, pemahaman visi misi sekolah, pengetahuan, kemampuan mengambil keputusan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



kemampuan berkomunikasi. Sehingga jika persepsi guru tinggi terhadap kepemimpinan kepala sekolah maka motivasi kerja akan meningkat, sebaliknya jika persepsi guru rendah maka motivasi kerja dinilai akan menjadi rendah.

Supervisi juga menjadi faktor yang mendorong motivasi kerja, kualitas supervisi yang baik dari pemimpin akan memberikan dampak terhadap motivasi kerja seseorang. Sebagaimana diketahui bahwa, supervisi merupakan salah satu kompetensi yang wajib dimiliki oleh kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru, secara sederhana dapat diartikan sebagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan dan pengajaran di sekolah Untuk mencapai hasil yang diinginkan atau yang akan direncanakan, kepala sekolah dalam mengelola kegiatan perlu melakukan pembinaan dan penilaian. Dalam penelitian ini indikator supervisi kepala sekolah ialah, pembicaraan pra-observasi, melaksanakan observasi, melakukan analisis dan menentukan strategi, melakukan pembicaraan tentang hasil supervisi dan, melakukan analisis setelah pembicaraan.

Uraian di atas menggambarkan bahwa variabel persepsi guru tentang kepemimpinan efektif dan supervisi kepala sekolah bukanlah merupakan variabel yang berdiri sendiri-sendiri atau masing-masing dalam mempengaruhi motivasi kerja. Sehingga diduga bahwa terdapat pengaruh positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan efektif dan supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja.

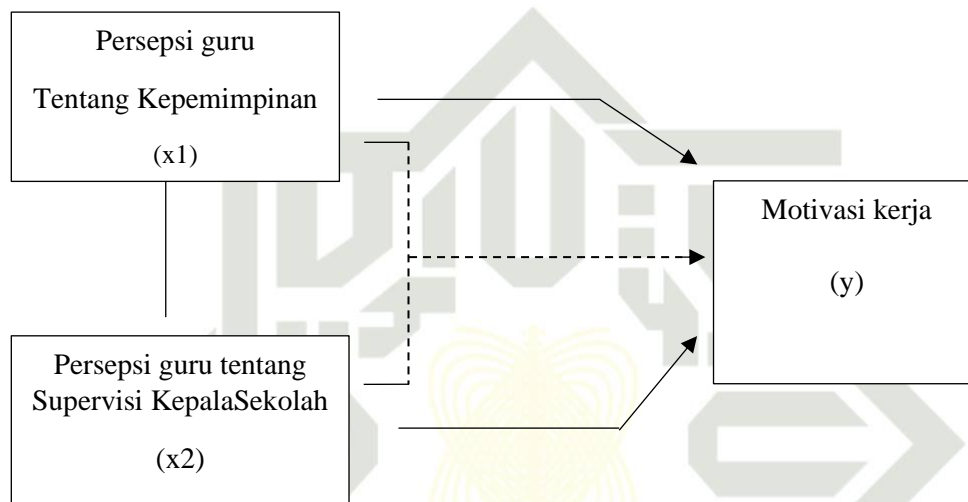
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 di bawah ini menunjukkan kerangka pikir yang menjadi fokus penelitian:



Gambar 6. Bagan Kerangka berpikir

Keterangan:

- X^1 : Persepsi guru tentang kepemimpinan
 X^2 : Persepsi guru tentang Supervisi kepala sekolah
 Y : Motivasi kerja

E. Hipotesis Penelitian

Uji pengaruh dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh antara variabel X_1 terhadap Y , dan X_2 terhadap Y , dan $X_1 X_2$ terhadap Y . Berdasarkan sintesa teori, kajian penelitian yang relevan, serta kerangka berfikir peneliti, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan dan Supervisi Kepala Sekolah dan Terhadap Motivasi kerja di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kecamatan Siak Hulu. Maka hasil uji hipotesis dapat diperoleh sebagai berikut:

- Ha : Terdapat pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan efektif terhadap motivasi kerja.
- Ho : Tidak terdapat pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan efektif terhadap motivasi kerja.
- Ha : Terdapat pengaruh persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja.
- Ho : Tidak terdapat pengaruh persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja.
- Ha : Terdapat pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja.
- Ho : Tidak terdapat pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah terhadap motivasi 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang bersifat objektif, mencakup pengumpulan dan analisis data menggunakan metode pengujian statistik.⁸³

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan statistika inferensial. Statistika inferensial adalah metode yang berhubungan dengan analisis data pada sampel dan hasilnya dipakai untuk generalisasi populasi. Penggunaan statistika inferensial didasarkan pada peluang dan sampel yang diambil secara random/acak.⁸⁴ Statistika inferensial dibagi menjadi dua yaitu, statistika parametrik dan statistika nonparametrik.⁸⁵ Penelitian ini termasuk dalam statistika parametrik karena menggunakan data interval. Statistika parametrik adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data interval yang diambil dari populasi berdistribusi normal.⁸⁶

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasi *product moment*, dipergunakan untuk mencari hubungan derajat antar variabel yang

⁸³Asep, Kurniawan, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 14

⁸⁴M. Nisfiannoor, *Pendekatan Statistika Modren*, (Jakarta: Salemba Huamanika, 2019), hlm. 10

⁸⁵*Ibid.*, hlm 11

⁸⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*, Cetakan 10 (Bandung: Alfabeta, 2014) hlm. 119

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mempengaruhi disebut *independent* variabel (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut dengan *dependent* variabel (variabel terikat). Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu persepsi guru tentang kepemimpinan (X^1), supervisi kepala sekolah (X^2) dan variabel terikat adalah motivasi kerja guru (Y).

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kecamatan Siak Hulu. Pilihan lokasi ini didasari atas kesanggupan peneliti dalam memudahkan melakukan penelitian. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 19-30 April tahun 2023.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek adalah guru-guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Kecamatan Siak Hulu. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kecamatan Siak Hulu.

D. Populasi dan Sampel

1) Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁸⁷. Sedangkan menurut Arikunto populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi pada penelitian ini ialah guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kecamatan Siak Hulu.

⁸⁷ *Ibid.*, hlm. 121

Penulis memilih 3 sekolah SD IT berdasarkan pertimbangan peneliti. Maka peneliti mengambil populasi sebanyak 3 sekolah dasar Islam terpadu yang ada di kecamatan Siak Hulu yang berjumlah 83 orang guru.

Nama Sekolah	Jumlah Guru
SD IT Humairoh	33
SD IT Sakinah	20
SD Islam Nurmadani	30
Jumlah	83

Tabel 1.2 Populasi Guru di SD IT Kecamatan Siak Hulu

2) Sampel Penelitian

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 *cluster random sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang terdiri dari sekelompok anggota yang terhimpun pada gugusan atau kelompok (*cluster*). Sedangkan untuk penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin dengan nilai kritis 10 % atau 0,01, sebagai berikut:

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

Keterangan :

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah populasi
- e = Batas toleransi kesalahan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

© dalam perhitungannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} &= \frac{83}{1 + 83 \cdot (0.1)^2} \\ &= \frac{83}{1,83} \\ &= 45,3 \text{ dibulatkan menjadi } 45 \end{aligned}$$

Dapat di simpulkan bahwa sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 orang guru di Sekolah Dasar Islam Tepadu Kec. Siak Hulu.

E. Instrument Penelitian

Instrument dalam penelitian ini adalah angket yang berisikan pernyataan-pernyataan tentang persepsi guru tentang kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Butir pernyataan dinyatakan layak dijadikan alat ukur bila telah melalui tahap uji validitas dan reliabilitas. Alternatif yang peneliti sediakan dalam skala ini yaitu: Selalu (SL). Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JG), dan Tidak Pernah (TP) dengan skala nilai 5,4,3,2 dan 1. Kemudian jawaban item negatif Selalu (SL). Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JG), dan Tidak Pernah (TP), dengan skala nilai 1, 2, 3, 4, dan 5.

Untuk kisi-kisi instrumen telah dirancang oleh peneliti sesuai dengan indikator penelitian. Berikut adalah tabel dari kisi-kisi instrument sebagai berikut:

1. Kisi-kisi Angket Tentang Motivasi Kerja

Tabel 1.3 Kisi-kisi Instrument Motivasi Kerja

No	Indikator	Sub Indikator	No Pertanyaan	Jumlah Item
1	Prestasi (<i>Achievement</i>)	a) Kesadaran untuk lebih unggul berprestasi b) Pencapaian target yang telah	1, 2, 3	3

		ditetapkan		
2	Pengakuan (<i>Recognition</i>)	a) Kesadaran untuk mendapatkan pengakuan akan penghargaan prestasi kerja	4,5,6,7	4
3	Pekerjaan Itu Sendiri (<i>The work it self</i>)	a) Kesesuaian Pekerjaan b) Kebebasan pekerjaan	8,9,10	3
4	Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>)	a) Kesadaran untuk bertanggung jawab atas hasil kerja	11,12,13,14	4
5	Pengembangan Potensi Individu	a) Kesadaran untuk meningkatkan kemampuan dan potensi yang ada dalam diri individu	15,16,17,18,19	5
6	Gaji atau upah (<i>Wages or salaries</i>)	a) Kepuasan terhadap kesesuaian gaji b) Kepuasan terhadap imbalan/bonus	20,21	2
7	Kondisi kerja (<i>Working Condition</i>)	a) Kenyamanan suasana kerja b) Kelengkapan sarana dan prasana kerja	22,23,24	3
8	Kebijakan dan administrasi perusahaan (<i>company policy and administration</i>)	a) Kebijakan/ peraturan yang sesuai dengan arah dan tujuan yang ingindicapai b) Sistem administrasi sekolah yang mudah dilakukan	25,26	2
9	Hubungan antar pribadi (<i>interpersonal relation</i>);	a) Hubungan kerjasama sesama rekan kerja b) Hubungan saling menghargai	27,28	2

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

10	Kualitas supervisi (<i>Quality supervisor</i>).	a) Kesiediaan bekerja melalui bimbingan pembinaan, dan pengawasan	29,30	2
----	---	---	-------	---

Kisi -Kisi Angket Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan

Tabel 1.4 Kisi-kisi Instrument Persepsi guru tentang kepemimpinan

No	Indikator	Sub Indikator	No Pertanyaan	Jumlah Item
1	Memiliki kepribadian yang baik	a) Percaya diri. b) Emosi yang selalu dapat terkontrol. c) Berani mengambil risiko dan bertanggung jawab. d) Teladan. e) Dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan guru.	1 2 3 4 5	5
2	Memiliki pengetahuan	a) Memahami kondisi tenaga kependidikan dan karakteristik peserta didik. b) Dapat memberdayakan guru-guru. c) Memahami visi dan misi sekolah.	6,7 8,9 10,11	6
3	Kemampuan berkomunikasi	a) Memberikan intruksi kepada guru dengan baik. b) Memberikan koreksi atas pekerjaan kepada guru.	12 13	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 suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Memiliki orientasi terhadap tugas dan guru	b) Berkomunikasi secara lisan dengan guru, serta orang tua peserta didik dengan baik.	14	10
		c) Bersikap ramah dengan lingkungan sekitar.	15,16	
4	Memiliki orientasi terhadap tugas dan guru	a) Dapat menilai tugas guru dengan baik.	17,18	10
		b) Menetapkan tugas dan standar-standar untuk guru.	19	
		c) Selalu melibatkan guru dalam pengambilan keputusan.	20	
		d) Memberikan kepercayaan kepada guru.	21,22	
		e) Memberikan dukungan kepada guru (motivasi).	23,24	
			25	

3. Kisi -Kisi Angket Persepsi tentang Supervisi Kepala Sekolah

Tabel 1.5 Kisi-kisi Instrument persepsi guru tentang Supervisi Kepala Sekolah

No	Indikator	Sub Indikator	No Pertanyaan	Jumlah Item
1	Tahapan awal	a) Menciptakan suasana yang intim dan terbuka b) Mengkaji rencana pembelajaran yang meliputi metode, waktu, media dan	1, 2, 3,4 5,6	9

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		evaluasi belajar c) Menentukan fokus observasi d) Menentukan (instrumen) observasi e) Menentukan teknik pelaksanaan observasi.	7 8 9	
2	Tahap observasi kelas	a) Kepala sekolah luwes (Tidak mengganggu proses supervisi) b) Tidak bersifat menilai, mencatat dan merekam hal-hal yang terjadi dalam proses pembelajaran sesuai kesepakatan bersama c) Menentukan teknik pelaksanaan observasi.	10,11 12,13, 14,15 16,17 18,19	10
3	Tahap pertemuan umpan balik	a) Memberi penguatan b) Mengulas kembali tujuan pembelajaran c) Mengulas kembali hal-hal yang telah disepakati bersama d) Mengkaji data hasil pengamatan tidak bersifat menyalahkan dan data hasil pengamatan tidak disebarluaskan	20,21, 22, 23,24 25	8

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

	e) Kesimpulan dan tindak lanjut proses perbaikan	26,27	
--	--	-------	--

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

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Kuesioner (angket). Menurut Sugiyono, teknik pengumpulan data dengan instrumen penelitian kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket dalam penelitian ini dibuat secara berstruktur. Angket Sejumlah pertanyaan tertulis disebarkan kepada guru-guru untuk mendapatkan data tentang aktivitas supervisi kepala sekolah Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kecamatan Siak Hulu dan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi guru tentang kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja di sekolah. Data yang telah terkumpul melalui angket dirubah dalam bentuk kuantitatif, yaitu dengan cara menghitung skor jawaban dari pernyataan yang telah dijawab oleh responden dimana pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan Sugiyono, menggunakan skala 5 *likert* yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.6 Skala Likert

Skor Penilaian	Kategori
5	Selalu/ SL
4	Sering/ SR
3	Kadang-kadang/ KD
2	Jarang/ JG
1	Tidak Pernah/ TP

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang atau fenomena sosial⁸⁸. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator-indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

2. Dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data tentang profil Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kecamatan Siak Hulu.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Sehingga penelitian ini menggunakan statistik inferensi. Yang mana statistik inferensi adalah bagian statistik yang mempelajari penafsiran dan penarikan kesimpulan yang berlaku secara umum dari data yang tersedia.⁸⁹

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan⁹⁰. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis statistik deskriptif diawali dengan analisis demografi responden yang memaparkan data profil responden berdasarkan hasil pengumpulan data

⁸⁸ Sugiyono, *Op.Cit.*, hlm.147-148

⁸⁹ Misbahuddin dan Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. (Jakarta: Bumi Asara, 2013), hlm. 2

⁹⁰ *Ibid.*, hlm. 199

lapangan melalui daftar isian yang disertakan bersama angket, yang terdiri dari jenis kelamin, usia, lama masa kerja, dan status kepegawaian. Profil responden bukanlah variabel yang dikaji dengan variabel X_1 , variabel X_2 , dan variabel Y , melainkan sebagai data pelengkap dan pembuktian bahwa penelitian ini benar dilakukan. Untuk menghitung mean digunakan rumusan mean data tunggal dengan rumus:

$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n}$	Keterangan : x_i = Jumlah tiap data n = Jumlah data
--------------------------------	---

Dan menggunakan mean data kelompok dengan rumus:

$\bar{X} = \frac{\sum (t_i \cdot f_i)}{\sum f_i}$	Keterangan : \bar{X} = mean t_i = Titik Tengah f_i = Frekuensi $t_i \cdot f_i$ = Jumlah Frekuensi
---	---

Untuk menentukan seberapa tinggi skor mean tersebut, tabel skor mean yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel Interpretasi Skor Mean

Kategori	Interpretasi
$1,0 \leq \bar{x} < 1,8$	Sangat Rendah
$1,8 \leq \bar{x} < 2,6$	Rendah
$2,6 \leq \bar{x} < 3,4$	Sedang

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

$3,4 \leq \bar{x} < 4,2$	Tinggi
$4,2 \leq \bar{x} < 5,0$	Sangat Tinggi

Sumber: Hair, et, al. (2018).

2. Uji Coba Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas suatu instrument menunjukkan adanya tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak di ukur. Artinya instrument dikatakan valid apabila memiliki validitas tinggi, sebaliknya intrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.⁹¹

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

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

Hasil dari pengujian tersebut akan diperoleh instrument data yang valid yang tidak valid, dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen tersebut valid, tetapi sebaliknya apabila r hitung lebih kecil atau sama dari r tabel maka instrument tersebut tidak valid dan tidak dipergunakan dalam penelitian.⁹²

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* yang artinya percaya dan reliabel yang artinya dapat dipercaya.

⁹¹ Punaji Setyosari, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 185

⁹² I. Putu Ade Andre Payadnya, *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik dengan SPSS* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018), hlm. 27

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

© Keterpercayaan berhubungan dengan ketepatan dan konsistensi. Jadi, reliabilitas berhubungan dengan kemampuan alat ukur untuk melakukan pengukuran secara cermat.⁹³

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

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

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

Di mana:

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

Namun dalam analisis kongkritnya, peneliti menggunakan Varian SPSS.

Penghitungan uji validitas ini menggunakan bantuan *SPSS*. Setelah rhitung diperoleh, kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$. Jika dilihat dari nilai-nilai r *Product Moment*, $r_{tabel} = 0,444$ (uji coba sebanyak 20 responden). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item tersebut valid, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item tersebut tidak valid.

⁹³ Sandu Siyoto & Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hlm. 148

Tabel 1.7 Distribusi Nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance	
	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
13	0.553	0.684
14	0.532	0.661
15	0.514	0.641
16	0.497	0.623
17	0.482	0.606
18	0.468	0.590
19	0.456	0.575
20	0.444	0.561
21	0.433	0.549
22	0.432	0.537
23	0.413	0.526
24	0.404	0.515
25	0.396	0.505

1) Hasil uji coba validitas

a. Uji validitas Motivasi Kerja (Y)

Tabel 1.8 Hasil Uji Validitas (Y)

No item	Rhitung	Rtabel	status	keterangan
1	0,724	0,4444	valid	Dapat digunakan
2	0,950	0,4444	valid	Dapat digunakan
3	0,811	0,4444	valid	Dapat digunakan
4	0,515	0,4444	valid	Dapat digunakan
5	0,809	0,4444	valid	Dapat digunakan
6	0,820	0,4444	valid	Dapat digunakan
7	0,778	0,4444	valid	Dapat digunakan
8	0,820	0,4444	valid	Dapat digunakan
9	0,820	0,4444	valid	Dapat digunakan
10	0,721	0,4444	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.

11	0,913	0,4444	valid	Dapat digunakan
12	0,820	0,4444	valid	Dapat digunakan
13	0,893	0,4444	valid	Dapat digunakan
14	0,934	0,4444	valid	Dapat digunakan
15	0,962	0,4444	valid	Dapat digunakan
16	0,786	0,4444	valid	Dapat digunakan
17	0,820	0,4444	valid	Dapat digunakan
18	0,596	0,4444	valid	Dapat digunakan
19	0,640	0,4444	valid	Dapat digunakan
20	0,731	0,4444	valid	Dapat digunakan
21	0,787	0,4444	valid	Dapat digunakan
22	0,657	0,4444	valid	Dapat digunakan
23	0,962	0,4444	valid	Dapat digunakan
24	0,719	0,4444	valid	Dapat digunakan
25	0,962	0,4444	valid	Dapat digunakan
26	0,962	0,4444	valid	Dapat digunakan
27	0,711	0,4444	valid	Dapat digunakan
28	0,501	0,4444	valid	Dapat digunakan
29	0,809	0,4444	valid	Dapat digunakan
30	0,930	0,4444	valid	Dapat digunakan

Sumber: Olahan Data Penelitian (2023)

Uji validitas instrument variabel Y yaitu motivasi kerja terdiri dari 30 item instrument. Berdasarkan uji coba instrument ke non sampel yang dilakukan dengan melibatkan 20 responden dan dari analisis uji coba penyebaran instrumen kepada responden yang dapat digunakan dengan status valid 30 butir instrumen, maka item tersebut bisa digunakan untuk penyebaran angket ke sampel.

b. Hasil uji coba validitas Persepsi guru tentang Kepemimpinan Efektif (X1)

Tabel 1.9 Hasil uji Validitas X1

No Item	rhitung	rtabel	status	keterangan
1	0,641	0,444	valid	Dapat digunakan
2	0,642	0,444	valid	Dapat digunakan
3	0,641	0,444	valid	Dapat digunakan
4	0,811	0,444	valid	Dapat digunakan
5	0,773	0,444	valid	Dapat digunakan
6	0,805	0,444	valid	Dapat digunakan
7	0,797	0,444	valid	Dapat digunakan
8	0,699	0,444	valid	Dapat digunakan
9	0,564	0,444	valid	Dapat digunakan
10	0,811	0,444	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.

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 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.

11	0,843	0,444	valid	Dapat digunakan
12	0,742	0,444	valid	Dapat digunakan
13	0,532	0,444	valid	Dapat digunakan
14	0,811	0,444	valid	Dapat digunakan
15	0,706	0,444	valid	Dapat digunakan
16	0,605	0,444	valid	Dapat digunakan
17	0,773	0,444	valid	Dapat digunakan
18	0,855	0,444	valid	Dapat digunakan
19	0,811	0,444	valid	Dapat digunakan
20	0,811	0,444	valid	Dapat digunakan
21	0,811	0,444	valid	Dapat digunakan
22	0,843	0,444	valid	Dapat digunakan
23	0,843	0,444	valid	Dapat digunakan
24	0,742	0,444	valid	Dapat digunakan
25	0,843	0,444	valid	Dapat digunakan

Sumber: Olahan Data Penelitian (2023)

Uji validitas instrument variabel X1 yaitu kepemimpinan efektif terdiri dari 25 item instrument. Berdasarkan uji coba instrument ke non sampel yang dilakukan dengan melibatkan 20 responden dan dari analisis uji coba penyebaran instrumen kepada responden yang dapat digunakan dengan status valid 25 butir instrumen, maka item tersebut bisa digunakan untuk penyebaran angket ke sampel.

c. Hasil uji coba validitas persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah (X2)

Tabel 1.10 Hasil uji Validitas X2

No item	Rhitung	rtabel	status	keterangan
1	0,521	0,4444	valid	Dapat digunakan
2	0,615	0,4444	valid	Dapat digunakan
3	0,614	0,4444	valid	Dapat digunakan
4	0,614	0,4444	valid	Dapat digunakan
5	0,641	0,4444	valid	Dapat digunakan
6	0,641	0,4444	valid	Dapat digunakan
7	0,641	0,4444	valid	Dapat digunakan
8	0,791	0,4444	valid	Dapat digunakan
9	0,799	0,4444	valid	Dapat digunakan
10	0,647	0,4444	valid	Dapat digunakan
11	0,921	0,4444	valid	Dapat digunakan
12	0,802	0,4444	valid	Dapat digunakan
13	0,749	0,4444	valid	Dapat digunakan
14	0,838	0,4444	valid	Dapat digunakan

15	0,884	0,4444	valid	Dapat digunakan
16	0,581	0,4444	valid	Dapat digunakan
17	0,620	0,4444	valid	Dapat digunakan
18	0,785	0,4444	valid	Dapat digunakan
19	0,867	0,4444	valid	Dapat digunakan
20	0,921	0,4444	valid	Dapat digunakan
21	0,921	0,4444	valid	Dapat digunakan
22	0,754	0,4444	valid	Dapat digunakan
23	0,846	0,4444	valid	Dapat digunakan
24	0,868	0,4444	valid	Dapat digunakan
25	0,550	0,4444	valid	Dapat digunakan
26	0,759	0,4444	valid	Dapat digunakan
27	0,838	0,4444	valid	Dapat digunakan

Sumber: Olahan Data Penelitian (2023)

Uji validitas instrument variabel X2 yaitu supervisi kepala sekolah terdiri dari 27 item instrument. Berdasarkan uji coba instrument ke non sampel yang dilakukan dengan melibatkan 20 responden dan dari analisis uji coba penyebaran instrumen kepada responden yang dapat digunakan dengan status valid 27 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 Reabilitas

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

Tabel 1.11 Uji Reabilitas Y

Reliability Statistics		keterangan
Cronbach's Alpha	N of Items	
0,979	30	<i>reliabel</i>

Tabel 1.12 Uji Reabilitas X1

Reliability Statistics		keterangan
Cronbach's Alpha	N of Items	
0,964	25	<i>reliabel</i>

Tabel 1.13 Uji Reabilitas X2

Reliability Statistics		keterangan
Cronbach's Alpha	N of Items	
0,967	27	<i>reliabel</i>

Sumber: Olahan Data Penelitian (2023)

3. Uji Prasyarat 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.⁹⁴

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah salah satu uji dasar dalam sebuah penelitian yang menggambarkan bahwa variable satu sama lain memiliki hubungan linier 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.”

⁹⁴ Sugyono, *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.

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:⁹⁵

- 1) Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas, $VIF = 1/Tolerance$, 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 R2* 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

⁹⁵ *Ibid.*, hlm. 120

variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya.⁹⁶

4. Analisis Inferensial (Uji Hipotesis Penelitian)

a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Dengan rumus persamaan regresi untuk 2 prediktor adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

- Y = Motivasi kerja guru
- a = Nilai Konstanta atau tetap
- b₁ = Koefisien Regresi Parsial
- b₂ = Koefisien Regresi Parsial
- X₁ = Persepsi tentang Kepemimpinan
- X₂ = Supervisi kepala sekolah
- e = Standar Error

⁹⁶ Riduwan, *Op.Cit.*, hlm. 118

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 adalah 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:

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

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Data

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) H_0 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)*.⁹⁷

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

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_0 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.⁹⁸ Koefisien

⁹⁷ *Ibid.*, hlm. 118

⁹⁸ *Ibid.*, hlm. 143

korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen yang menghasilkan beberapa kemungkinan, antara lain sebagai berikut :

- 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)

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.



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

Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan program *Microsoft/SPSS* atau secara manual dengan rumus koefisien determinasi adalah⁹⁹:

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

Dimana:

- Kd = determinasi
 R^2 = nilai korelasi berganda
 100 % = presentasi produk

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.

⁹⁹ Sugiyono, *Op.Cit.*, hlm. 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. Berdasarkan hasil uji hipotesis 1, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($4.790 > 2.018$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan pada kolom signifikan, nilai signifikansi t hitung $<$ α yang ditetapkan sebesar 0.05 , yaitu $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima secara signifikan, artinya persepsi guru tentang kepemimpinan efektif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dengan demikian besar pengaruh dikategorikan tinggi dengan hasil desteminasi sebesar 86% .
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis 2, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($12.057 > 2.018$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan pada kolom signifikan, nilai signifikansi t hitung $<$ α yang ditetapkan sebesar 0.05 , yaitu $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima secara signifikan, artinya secara signifikan supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dengan demikian besar pengaruh dikategorikan cukup tinggi dengan hasil desteminasi sebesar 77% .
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis 3, diperoleh nilai f hitung $>$ f tabel ($282.869 > 0,322$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan pada kolom signifikan, nilai signifikansi f hitung $<$ α yang ditetapkan sebesar 0.05 ,

yaitu $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima secara signifikan, artinya persepsi guru tentang kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dengan demikian besar pengaruh dikategorikan sangat tinggi hasil desterminasi sebesar = 93.1%.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat diimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Dengan adanya pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan efektif terhadap motivasi kerja, menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus lebih tegas kepada guru, agar guru-guru yang terlambat dan lalai dalam bekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Kepala sekolah diharapkan adil dalam menetapkan tugas dan standar-standar untuk guru, serta kepala sekolah diharapkan dapat menyesuaikan gaji dengan beban kerja di sekolah.
2. Terdapatnya pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja, menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah sebaiknya dilakukan secara rutin, kondusif dan langsung dilihat oleh kepala sekolah itu sendiri dalam kunjungan kelas, memberikan masukan kepada guru yang kurang dalam menginovasikan pembelajaran, memberikan ruang atau keleluawasan bagi guru untuk mengembangkan metode pembelajaran kreatif bagi anak sekolah dasar.
3. Terdapatnya pengaruh yang secara simultan persepsi guru tentang kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah terhadap motivasi 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.



menunjukkan bahwa dua hal ini persepsi guru tentang kepemimpinan dan supervisi adalah dua hal yang saling berkaitan. Dengan kata lain: 1) semakin baik atau semakin tinggi persepsi guru tentang kepemimpinan, maka motivasi kerja guru akan semakin baik; 2) semakin baik atau semakin kondusif pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, maka motivasi kerja akan semakin baik; dan 3) semakin baik atau semakin tinggi persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah yang disertai dengan pelaksanaan supervisi yang baik dan kondusif, maka motivasi kerja guru akan semakin baik.

C. Saran

1. Sebaiknya kepala sekolah sebagai pemimpin harus lebih tegas kepada guru, agar guru-guru yang terlambat dan lalai dalam bekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Kepala sekolah diharapkan adil dalam menetapkan tugas dan standar-standar untuk guru, serta kepala sekolah di harapkan dapat menyesuaikan gaji dengan beban kerja di sekolah.
2. Sebaiknya supervisi klinis oleh dilakukan secara rutin, kondusif dan langsung dilihat oleh kepala sekolah itu sendiri dalam kunjungan kelas, memberikan masukan kepada guru yang kurang dalam menginovasikan pembelajaran, memberikan ruang atau keleluawasan bagi guru untuk mengembangkan metode pembelajaran kreatif bagi anak sekolah dasar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M, 2012. *Psikologi Industri*, Yogyakarta; Penerbit Liberty
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alamsyah, R Nurfitriah, Muliadi, Sudarto. 2021. *Persepsi Guru terhadap Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah di SDN 25 Mattirowalie Kabupaten Bone*. JIKAP PGSD: Jurnal Ilmiah Ilmu Kependidikan Vol, 5. No, 3. Tahun 2021 e-ISSN: 2597-4440 dan p-ISSN: 2597-4424. <https://doi.org/10.26858/jkp.v5i3.23268>.
- Data pokok Pendidikan, Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, <https://dapo.kemdikbud.go.id/sp/3/090107> diakses pada tanggal 26 Desember 2022, pada jam 11.00 wib.
- Danim, Sudarman, 2011. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Bineka Cipta.
- Dirham, Vol. 2, No. 1. 2019. *Gaya Kepemimpinan yang Efektif*, Universitas Muhammadiyah Palopo Sulawesi selatan, DINAMIS- Journal of Islamic Management and Bussines.
- Departemen Agama RI, UU RI Th.2005 tentang Guru dan Dosen serta UU RI No.20 Th.2003 tentang SISDIKNAS. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam 2006.
- Depertemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya. 2019. Semarang: Thaha Putra.
- Daligulo & Kartono, Kartini. 2010. *Kamus Psikologi*. Bandung: Pionir Jaya.
- Desmita. 2015. *Psikologi Perkembangan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Djafari, Novianty. 2017. *Manajemen Kepemimpinan Kelapa Sekolah*. Yokyakarta: CV Budi Utama.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Guza, Afnil, Undang-undang Sisdiknas UU RI Nomor 20 Tahun 2003 dan Undang-undang Guru dan Dosen UU RI Nomor 14 Tahun 2005, Jakarta: Asa Mandiri.
- Gibson, L. J.; Ivancevich, M. J.; Konopaske, R. 2012 .*Organizations: Behavior, Structure, Processes. Fourteenth Edition*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Husaini, Usman. 2016. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hafizi, Zainul, M. 2021. *Kepemimpinan Pendidikan*. Tahta Media Group.
- Hanifa, Nani. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepala Madrasah*. Jurnal SOSIO eKONS Volume 5 Nomor 4 (November, 2013).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harmon, Michael M., Richard T. Mayer. 1986. *Organization Theory for Public Administration*. Canada: Little, Brown And Company.
- Ivancevich, M. J.; Konopaske, R.; Matteson, T. M. 2005. *Organizational Behavior and Management*, Seventh Edition. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Jasmani & Syaiful Mustofa. 2013. *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa. 2008. *Departemen Pendidikan Nasional*. Jakarta PT. Gramedia.
- Kompri. 2017. *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah, Pendekatan Untuk Teori Praktik Profesional*. Jakarta: Kencana.
- Kurniawan, Asep. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung; Remaja Rosdakarya.
- K., Putra, P. and Wulandari, I. 2020. *Pengaruh Persepsi guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah se Kabupaten Sambas*, Inspiratif Pendidikan, 9(2), pp. 110-127. doi: 10.24252/ip.v9i2.16033.
- Kemendikbud. 2010. *Modul Pengembangan Fungsi Supervisi Akademik KTSP* Jakarta: Direktorat Jendral GTK

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 Sultan Syarif Kasim Riau

- Mulyasa, E. 2016. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Jakarta: Remaja Rosda Karya.
- Makawimbang, Jerry H. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Martoyo, Susilo, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Munandar, Ashar S. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Madura, J, 2019. *Pengantar Bisnis*. Edited by 4. Jakarta: Salemba Empa.
- Muwahid, Shulhan, and Soim. 2013. *Manajemen Pendidikan Islam, Strategi Dasar Menuju Peningkatan Mutu Pendidikan Islam, Jurnal Intelektualita*, 1, 101
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Asara.
- Nisfiannoor, Muhammad. 2019. *Pendekatan Statistika Modren*. Jakarta; Salemba Huamanika.
- Nasution, P. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Guru di Smk Negeri Kota Binjai', Tabularasa*
- Nasution, Inom. 2021. *Supervisi Pendidikan Medan*: CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- Ngalim, Poerwanto. 2015. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya)
- Oemar, Hamalik. 2012. *Psikologi Belajar Mengajar*. Bandung; Sinar Baru Algesindo
- Payadnya, I. Putu Ade Andre. 2018. *Paduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta; CV. Budi Utama.
- Rahim, Husni, 2013. *Pedoman Pengembangan Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta; Departemen Agama.
- Risnawati. 2014. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Grapindo Persada,
- Robbins, Stephen P, Judge Timothy A. (2008), *Organizational behavior Fifteenth Edicion*.
- _____ . (2012), *Organizational behavior Fifteenth Edicion*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

Purba, Sukarman, dkk, 2020 *Perilaku Organisasi*. Cetakan 1, Medan: CV Yayasan Kita Menulis.

Saimin, Muchlas. 2009. *Manajemen Sekolah Panduan Praktis Pengelolaan Sekolah*, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.

Sugyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Sudjana, Nana. 2016. *Standar Mutu Pengawas*. Jakarta, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Direktorat Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan.

Siyoto, Sandu dan Sodik, Ali. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Sohiron. 2015. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, Pekanbaru: Kreasi Edukasi Publishing and Consulting Company.

Setyosari, Punaji. 2010. *Metodologi Penelitian dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana.

Sutikno, M. Sobry. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Tangerang: Holistica.

Sardiman. 2010. *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan ketiga. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sakdun, S., Sudharto, S. and Nurkolis, N. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Smk Negeri Di Kabupaten Demak.*, Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP, 2020).

Sutrisno, Edi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Wali Pers.

Suharnan, M.S. 2015 *Psikologi Kognitif* . Srikandi. Surabaya.

Soebagio Sastrodiningrat, 2019. *Kapita Selekta Manajemen & Kepemimpinan*. Jakarta Negara: IND-HILL CO

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

- Suwatno, Donni Juni Prinsa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, Piet A. 2015. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Soetjipto dan Rafli Kosasi. 2009 *Profesi Keguruan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Tahir, Arifin. 2014. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Ed.1, Cet. 1 Yogyakarta: Deepublish.
- Tewal, Bernhard, dkk, 2011. *Perilaku Organisasi Cetakan Pertama*. Bandung; CV Patra Grafindo.
- Toha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003. Jakarta: Sinar Grafika.
- Uno, Hamzah B. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Uzer. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wahyudi. 2019. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajer*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Yuliana, lia. 2021. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif*. Yogyakarta: UNY PRESS.
- Yuda Y & Nikolaus Anggal. 2010. *Manajemen Pendidikan, Penggunaan Sumber Daya Secara Efektif untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Samarinda: Gunawarna Lestari.
- Zai, W. I., Susanti, L., Anisah, A., & Nellitawati, N. (2022). Teacher's Perception of the Supervision Process by the Principal at Public Elementary Schools. *Administer: Scientific Journal of Educational Administration and Leadership*, 1(1), 11-17. <https://doi.org/10.24036/administer.v1i1.6>
- Yunus, 2017. *Kepemimpinan Pendidikan*, Ciamis: Unigal.

Lampiran Instrumen Penelitian

1. Kisi-kisi Instrument Motivasi Kerja

No	Indikator	Sub Indikator	No Pertanyaan	Jumlah Item
1	Prestasi (<i>Achievement</i>)	a) Kesadaran untuk lebih unggul berprestasi b) Pencapaian target yang telah ditetapkan	1, 2, 3	3
2	Pengakuan (<i>Recognition</i>)	a) Kesadaran untuk mendapatkan pengakuan akan penghargaan prestasi kerja	4,5,6,7	4
3	Pekerjaan Itu Sendiri (<i>The work it self</i>)	a) Kesesuaian Pekerjaan b) Kebebasan pekerjaan	8,9,10	3
4	Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>)	a) Kesadaran untuk bertanggung jawab atas hasil kerja	11,12,13,14	4
5	Pengembangan Potensi Individu	a) Kesadaran untuk meningkatkan kemampuan dan potensi yang ada dalam diri individu	15,16,17,18,19	5
6	Gaji atau upah (<i>Wages or salaries</i>)	a) Kepuasan terhadap kesesuaian gaji b) Kepuasan terhadap imbalan/bonus	20,21	2
7	Kondisi kerja (<i>Working Condition</i>)	a) Kenyamanan suasana kerja b) Kelengkapan sarana dan prasana kerja	22,23,24	3
8	Kebijakan dan administrasi perusahaan (<i>company policy and administration</i>)	a) Kebijakan/ peraturan yang sesuai dengan arah dan tujuan yang ingindicapai	25,26	2

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

		b) Sistem administrasi sekolah yang mudah dilakukan		
9	Hubungan antar pribadi (<i>interpersonal relation</i>);	a) Hubungan kerjasama sesama rekan kerja b) Hubungan saling menghargai	27,28	2
10	Kualitas supervisi (<i>Quality supervisor</i>).	a) Kesiediaan bekerja melalui bimbingan pembinaan, dan pengawasan	29,30	2

2. Kisi -Kisi Angket Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Indikator	Sub Indikator	No Pertanyaan	Jumlah Item
1	Memiliki kepribadian yang baik	a) Percaya diri. b) Emosi yang selalu dapat terkontrol. c) Berani mengambil risiko dan bertanggung jawab. d) Teladan. e) Dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan guru.	1 2 3 4 5	5
2	Memiliki pengetahuan	d) Memahami kondisi tenaga kependidikan dan karakteristik peserta didik. e) Dapat memberdayakan guru-guru. f) Memahami visi dan misi sekolah.	6,7 8,9 10,11	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.

3	Kemampuan berkomunikasi	a) Memberikan intruksi kepada guru dengan baik.	12	5
		b) Memberikan koreksi atas pekerjaan kepada guru.	13	
4	Memiliki orientasi terhadap tugas dan guru	b) Berkomunikasi secara lisan dengan guru, serta orang tua peserta didik dengan baik.	14	10
		c) Bersikap ramah dengan lingkungan sekitar.	15,16	
4	Memiliki orientasi terhadap tugas dan guru	a) Dapat menilai tugas guru dengan baik.	17,18	10
		b) Menetapkan tugas dan standar-standar untuk guru.	19	
		c) Selalu melibatkan guru dalam pengambilan keputusan.	20	
		d) Memberikan kepercayaan kepada guru.	21,22	
		e) Memberikan dukungan kepada guru (motivasi).	23,24	
			25	

3. Kisi -Kisi Angket Supervisi Kepala Sekolah

No	Indikator	Sub Indikator	No Pertanyaan	Jumlah Item
1	Tahapan awal	a) Menciptakan suasana yang intim dan terbuka b) Mengkaji rencana pembelajaran	1, 2, 3,4 5,6	9

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

		yang meliputi metode, waktu, media dan evaluasi belajar c) Menentukan fokus observasi d) Menentukan (instrumen) observasi e) Menentukan teknik pelaksanaan observasi.	7 8 9	
2	Tahap observasi kelas	a) Kepala sekolah luwes (Tidak mengganggu proses supervisi) b) Tidak bersifat menilai, mencatat dan merekam hal-hal yang terjadi dalam proses pembelajaran sesuai kesepakatan bersama c) Menentukan teknik pelaksanaan observasi.	10,11 12,13, 14,15 16,17 18,19	10
3	Tahap pertemuan umpan balik	a) Memberi penguatan b) Mengulas kembali tujuan pembelajaran c) Mengulas kembali hal-hal yang telah disepakati bersama d) Mengkaji data hasil pengamatan tidak bersifat menyalahkan dan data hasil pengamatan tidak disebarluaskan	20,21, 22, 23,24 25	8

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

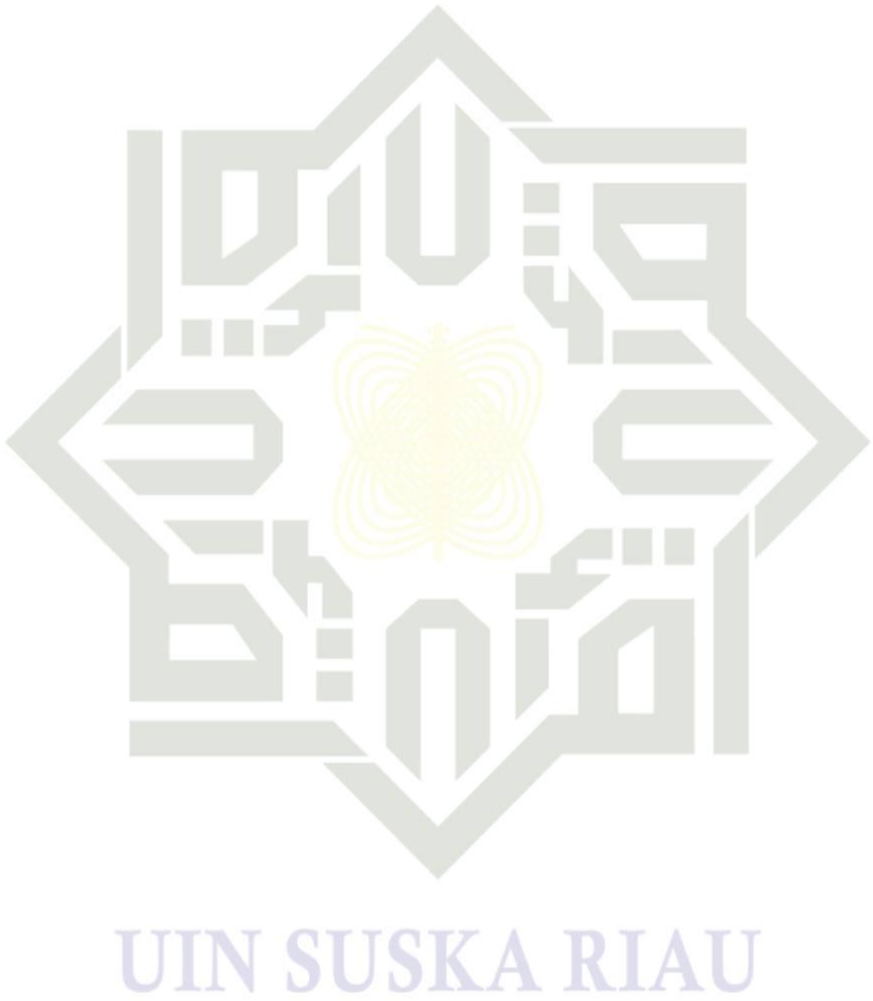
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

	e) Kesimpulan dan tindak lanjut proses perbaikan	26,27	
--	--	-------	--

© 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.

Lampiran Angket Penelitian

ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Nip :
Labatan :

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Mohon Bpk/Ibu memeberi tanda Check list (√) pada salah satu alternatif jawaban pernyataan dibawah ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

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

A. Angket Motivasi Kerja Guru

No	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya bekerja untuk memperoleh prestasi kerja yang baik					
	Saya terdorong untuk terus mengembangkan potensi yang ada pada diri saya					
	Prestasi kerja yang saya raih saat ini sudah memuaskan sesuai target yang dicapai					
	Saya terdorong untuk bekerja lebih baik dan berprestasi untuk mendapatkan pengakuan					
	Saya terdorong untuk selalu berusaha mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan					
	Saya memiliki keterampilan serta kemampuan yang sangat kuat dalam bekerja					
	Pengakuan atas prestasi kerja mampu memotivasi saya dalam bekerja					
	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya secara profesional					
	Setiap tugas pekerjaan yang saya kerjakan dilandasi rasa senang, loyalitas, dan tanggung jawab organisasi yang tinggi					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

©	Saya merasa diberikan keleluasaan dalam proses belajar di kelas oleh kepala sekolah				
Flak	Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab saya terhadap pekerjaan				
Cipta	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan				
m	Saya siap menerima pengarahan dari kepala sekolah apabila melakukan kesalahan dalam pekerjaan				
nik	Apabila waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup, maka saya akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut				
UN	Saya mengikuti pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya dalam mengajar				
Suska	Saya mengembangkan kemampuan dan keterampilan saya selama bekerja di sekolah ini				
Riau	Saya diberikan kesempatan untuk memberikan ide dan pendapat demi meningkatkan keterampilan kerja				
16	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang ada didalam diri saya agar lebih maju				
17	Saya selalu mengikuti arahan yang diberikan dalam hal mengoreksi hasil kerja yang kurang optimal				
18	Kepala Sekolah memberikan gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan saya				
State	Kepala Sekolah memberikan reward / tunjangan atas prestasi yang saya raih				
Islam	Suasana kekeluargaan di sekolah yang nyaman dan rukun membuat saya semangat dalam bekerja				
University	Sarana sekolah seperti buku-buku, alat/media pembelajaran yang lengkap dan memadai membuat saya semangat dalam kegiatan pembelajaran				
of	Prasarana sekolah seperti ruang belajar, ruang kantor, perpustakaan, ruang sholat yang memadai membuat saya senang dan semangat dalam bekerja				
Sultan	Peraturan yang diterapkan kepala sekolah dibuat sesuai kemampuan guru				
Syarif	Sistem administrasi di sekolah memudahkan saya dalam bekerja				
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.

Hubungan antar sesama guru harmonis dan kompak					
Rekan kerja saya selalu mendukung, memberikan semangat, menghargai dan menghormati rekan kerja lainnya					
Kepala sekolah memberikan pembinaan, bimbingan terhadap guru yang kurang maksimal dalam proses pembelajaran					
Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru dilakukan dengan secara maksimal					

B. Angket Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Efektif Kepala Sekolah

No	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
1	Kepala sekolah memiliki kepercayaan diri yang tinggi					
2	Kepala sekolah berperilaku sabar dan dapat mengontrol emosinya					
3	Kepala sekolah berani mengambil resiko dan bertanggung jawab dalam mengambil keputusan					
	Kepala sekolah memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin di sekolah dan memiliki jiwa teladan					
	Kepala sekolah bersikap terbuka dan bisa menjalin hubungan harmonis dengan guru					
	Kepala Sekolah dapat memahami kondisi pendidik dan tenaga kependidikan dengan baik					
	Kepala Sekolah memberikan rasa aman di sekolah kepada seluruh tenaga pendidik dan pendidik					
	Kepala Sekolah dapat memahami karakteristik peserta didik					
	Kepala Sekolah mengayomi guru-guru di sekolah dengan baik					
	Kepala sekolah memberikan kebebasan yang seluas – luasnya tanpa kontrol kepada guru dalam melaksanakan tugasnya					
	Kepala Sekolah dapat memahami dan menjalankan visi dan misi sekolah dengan baik					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

16	Kepala Sekolah mampu memberikan intruksi kepada guru dengan baik					
17	Kepala Sekolah mampu memberikan koreksi atas pekerjaan kepada guru					
18	Kepala Sekolah mampu berkomunikasi secara lisan dengan guru, serta orang tua peserta didik dengan baik.					
19	Kepala sekolah melakukan pendekatan pribadi (personal) terhadap guru yang dianggap tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya					
20	Kepala Sekolah bersikap ramah dengan lingkungan sekitar.					
21	Kepala Sekolah memberikan teguran kepada guru apabila dalam pengawasannya guru terbukti lalai dalam menjalankan tugas					
22	Kepala Sekolah memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran					
23	Kepala Sekolah memahami kebutuhan dan keinginan guru untuk meningkatkan kinerja di sekolah					
24	Kepala Sekolah mampu menilai tugas guru dengan baik dan selalu memberikan reward atas hasil kerja anda					
25	Kepala Sekolah mampu menetapkan tugas dan standar-standar untuk guru sesuai keahliannya					
26	Kepala sekolah selalu melibatkan guru dalam pengambilan keputusan					
27	Kepala sekolah menyusun program supervisi dengan melibatkan guru					
28	Kepala sekolah selalu memberikan kepercayaan kepada guru dalam melaksanakan tugas					
29	Kepala sekolah selalu memberikan dukungan serta motivasi kepada guru					

C. Angket Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah

	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
30	Kepala sekolah menciptakan suasana akrab dan nyaman saat supervisi dilaksanakan					
31	Sebelum di adakannya supervisi ke kelas kepala sekolah dan guru bersangkutan membahas rencana pembelajaran yang akan dilaksanakan nantinya					

9	Kepala sekolah mengkomunikasikan fokus observasi yang akan dilakukan oleh guru				
10	Kepala sekolah menggunakan instrumen yang sesuai dengan apa yang akan diukur				
11	Kepala sekolah menggunakan instrument yang telah disepakati dengan guru sebelumnya				
12	Instrumen yang digunakan kepala sekolah mudah dipahami oleh guru				
13	Aspek-aspek yang akan diukur dalam RPP tertera dalam instrumen supervisi				
14	Kepala sekolah mengkomunikasikan cara dan teknik observasi yang akan dilakukan saat supervisi berlangsung kepada guru				
15	Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah sesuai dengan kalender akademik				
16	Kepala sekolah menyesuaikan diri dan menempatkan diri saat pelaksanaan supervisi berlangsung agar tidak mengganggu pelaksanaan				
17	Disaat akan melaksanakan supervisi kepala sekolah menempati tempat yang telah disepakati bersama				
18	Kepala sekolah memberikan rasa aman dan nyaman kepada guru saat pelaksanaan supervisi berlangsung				
19	Disaat akan melakukan supervisi kepala sekolah membawa catatan/ dokumen yang sesuai prosedur persyaratan				
20	Kepala sekolah dan guru menyepakati teknik supervisi yang akan dilaksanakan				
21	Kegiatan supervisi dilaksanakan dengan metode mendengarkan arahan langsung dari supervisor (kepala sekolah)				
22	Kepala sekolah dan guru menyepakati instrumen penilaian saat pelaksanaan supervisi dilaksanakan				
23	Kepala memberikan contoh-contoh pemecahan masalah pembelajaran pada guru				
24	Supervisi membantu guru untuk meningkatkan kinerja mengajar				
25	Kepala sekolah memberikan kolom komentar yang terpisah dengan hasil observasi				
26	Kepala sekolah melakukan koreksi kepada guru, jika terdapat kesalahan dalam pelaksanaan supervisi				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

23	©Thak ceta milk UIN Suska Riau	Kepala sekolah memberikan arahan kepada guru akan hal-hal yang benar dan tepat saat proses pembelajaran					
24		Setelah supervisi selesai, kepala sekolah memberikan masukan kepada guru untuk dapat menelaah tujuan pembelajaran kembali					
25		Selesai melakukan supervisi, kepala sekolah senantiasa memberikan masukan/saran untuk perbaikan dengan guru yang bermasalah dalam proses pembelajaran					
26		Kepala sekolah menanyakan kepada guru mengenai hasil data observasi dan analisisnya					
27		Kepala sekolah mengumpulkan hasil observasi, untuk dapat didiskusikan kembali bersama guru					
28		Kepala sekolah dan guru bersama-sama menyimpulkan hasil supervisi yang telah dilakukannya					
29		Kepala sekolah membuat kesepakatan bersama guru untuk tindak lanjut hasil observasi					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 1 Rekapitulasi jawaban responden

Hak Cipta UIN Suska Riau

© Hak Cipta UIN Suska Riau

Tamrik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sumatra

1. Dilarang mengutip sebagian 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	PRESEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN EFEKTIF (X1)																									TOTALX1
	X1.P1	X1.P2	X1.P3	X1.P4	X1.P5	X1.P6	X1.P7	X1.P8	X1.P9	X1.P10	X1.P11	X1.P12	X1.P13	X1.P14	X1.P15	X1.P16	X1.P17	X1.P18	X1.P19	X1.P20	X1.P21	X1.P22	X1.P23	X1.P24	X1.P25	
1	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	80	
2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	85	
3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	96	
4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	
5	4	4	4	5	5	5	4	4	2	3	4	5	4	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	5	96	
6	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115	
7	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	
8	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	70	
9	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91	
10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	97	
11	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
12	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	3	74
13	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	1	2	4	4	3	3	4	3	4	79	
14	3	3	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	99	
15	1	1	1	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	83	
16	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	3	88	
17	3	3	3	5	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	5	90	
18	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	82	
19	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	3	4	3	3	5	4	5	5	2	5	5	3	4	104	
20	3	3	3	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	3	2	2	2	67	
21	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	65	
22	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	90	
23	1	1	1	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	87	
24	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	92	
25	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	5	3	3	4	92	
26	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	103	
27	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	3	4	5	5	5	103	
28	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	83	
29	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	80	
30	3	3	3	4	5	4	2	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	93	
31	3	3	3	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	99	
32	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
33	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	82	
34	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	79	
35	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	107	
36	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	62	
37	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	95	
38	3	3	3	5	4	5	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	5	86	
39	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	
40	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	117	
41	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	96	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
43	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	5	5	4	4	3	3	5	100	
44	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	114	
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	



Hak © H
 1. Dilarang mengutip 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 mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

Lampiran 2 (X2)

SUPERVISI KLINIS KEPALA SEKOLAH (X2)																											
X2.P1	X2.P2	X2.P3	X2.P4	X2.P5	X2.P6	X2.P7	X2.P8	X2.P9	X2.P10	X2.P11	X2.P12	X2.P13	X2.P14	X2.P15	X2.P16	X2.P17	X2.P18	X2.P19	X2.P20	X2.P21	X2.P22	X2.P23	X2.P24	X2.P25	X2.P26	X2.P27	TOTALX2
3	3	3	2	2	2	2	4	5	1	5	5	1	3	3	4	4	4	5	3	5	3	4	3	3	3	4	90
4	4	4	2	2	2	2	5	3	2	5	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	91
4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	3	2	3	2	4	3	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	90
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	80
4	4	4	3	3	3	3	4	4	1	4	4	4	2	3	5	5	3	5	5	5	4	4	2	3	4	5	101
4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	1	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	116
3	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	77
4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	83
1	1	1	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
4	4	4	3	3	3	3	5	5	1	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	103
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	3	3	2	4	4	4	5	3	4	4	3	3	2	4	4	95
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	90
3	3	3	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	107
1	1	1	4	4	4	4	3	4	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	85
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	94
3	3	3	5	5	5	5	2	5	4	4	4	2	3	3	4	4	3	5	5	5	3	4	3	4	3	3	100
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	94
4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	118
3	3	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	2	4	2	4	5	4	4	4	5	2	2	2	2	2	2	92
3	3	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	2	5	4	1	5	4	4	2	2	2	2	2	2	84
3	3	3	5	5	5	5	4	4	2	5	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	94
1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	98
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	3	3	103
4	4	4	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	119
4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	2	5	5	4	4	3	3	4	5	5	110
3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	2	4	4	108
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	91
3	3	3	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	2	3	4	5	4	3	99
3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	5	5	3	5	5	5	3	4	3	4	4	4	105
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	97
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	92
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	90
3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	3	5	1	1	3	5	3	5	3	5	3	3	5	5	3	3	80
4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	75
3	3	3	2	2	2	2	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	95
3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	5	3	5	5	4	2	3	3	3	3	4	89
4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	2	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	112
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	117
5	5	5	2	2	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	5	4	5	3	3	3	4	4	4	102
4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	93
4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	2	4	5	3	4	4	4	4	3	3	104
5	5	5	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	118
4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	102

Lampiran 3 (Y)

MOTIVASI KERJA (Y)																														TOTALY	
Y1.P1	Y1.P2	Y1.P3	Y1.P4	Y1.P5	Y1.P6	Y1.P7	Y1.P8	Y1.P9	Y1.P10	Y1.P11	Y1.P12	Y1.P13	Y1.P14	Y1.P15	Y1.P16	Y1.P17	Y1.P18	Y1.P19	Y1.P20	Y1.P21	Y1.P22	Y1.P23	Y1.P24	Y1.P25	Y1.P26	Y1.P27	Y1.P28	Y1.P29	Y1.P30	TOTALY	
5	1	5	5	1	3	3	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	102	
3	2	5	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	103		
4	2	4	3	2	3	2	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	106		
4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89		
4	1	4	4	4	2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	2	3	4	5	4	3	2	2	4	4	4	3	4	111	
5	5	5	4	5	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	3	5	5	4	3	4	2	5	5	5	5	5	134	
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	81	
3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	87		
4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
5	1	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	116	
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	115	
5	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	99	
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	1	2	4	4	3	96	
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	
4	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	106	
4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	3	108	
5	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	109	
3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	102	
5	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	3	4	3	3	5	4	5	5	5	2	127	
3	4	4	4	2	4	2	4	5	4	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	3	92	
4	2	4	4	3	4	2	5	4	1	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	86	
4	2	5	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	
4	3	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	119	
4	3	4	5	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	115	
4	3	5	4	3	3	3	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	113	
5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	128	
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	5	5	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	3	3	5	5	5	3	124	
4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	4	113	
3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101	
1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	2	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	110	
4	3	3	5	5	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	105
3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	100
1	1	1	1	3	5	1	1	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	112	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	76	
4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	118	
3	4	1	4	3	3	3	3	4	5	3	5	5	4	5	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	103	
5	5	4	5	5	4	2	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
4	4	2	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	136	
4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	111	
4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	
3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	2	4	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	5	5	4	4	122	
4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	132	
4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	112	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian 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.



Lampiran 4
Uji Validitas Soal Instrumen

Variabel X1

© Hak Cipta

Hak Cipta

1. Dilarang mengu

a. Pengutipan h

b. Pengutipan ti

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

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

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

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,946	,946	25

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
soal1	86,5556	174,071	0,285		0,948
soal2	86,5556	174,071	0,285		0,948
soal3	86,5556	174,071	0,285		0,948
soal4	85,7556	171,507	0,538		0,945
soal5	85,6000	172,155	0,491		0,945
soal6	85,7556	171,507	0,538		0,945
soal7	86,6000	168,609	0,540		0,945
soal8	86,2889	166,937	0,681		0,943
soal9	86,3556	164,689	0,738		0,942
soal10	86,3778	161,059	0,810		0,941
soal11	86,1778	165,331	0,750		0,942
soal12	86,3111	166,401	0,680		0,943
soal13	86,4444	167,480	0,657		0,943
soal14	86,6667	170,318	0,537		0,945
soal15	86,5778	164,840	0,764		0,942
soal16	86,3333	164,227	0,691		0,943
soal17	86,3333	163,682	0,761		0,942
soal18	86,1556	160,634	0,802		0,941
soal19	85,8222	169,968	0,577		0,944
soal20	86,0667	166,291	0,705		0,943
soal21	86,3556	165,871	0,706		0,943
soal22	86,3778	161,059	0,810		0,941
soal23	86,1778	165,331	0,750		0,942
soal24	86,3111	166,401	0,680		0,943
soal25	85,7556	171,507	0,538		0,945

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kan dan menyebutkan sumber:

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.

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

Variabel X2

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

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

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

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,873	,882	27

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
soal1	93,8889	118,419	0,335		0,871
soal2	93,8889	118,419	0,335		0,871
soal3	93,8889	118,419	0,335		0,871
soal4	93,8889	118,419	0,335		0,871
soal5	93,7556	116,325	0,385		0,870
soal6	93,7556	116,325	0,385		0,870
soal7	93,7556	116,325	0,385		0,870
soal8	93,7333	115,836	0,386		0,870
soal9	93,1778	115,922	0,483		0,867
soal10	94,3778	119,559	0,209		0,876
soal11	93,0667	115,655	0,533		0,866
soal12	93,2444	118,416	0,469		0,868
soal13	93,7333	116,018	0,411		0,869
soal14	93,8222	119,831	0,220		0,875
soal15	93,8667	114,573	0,526		0,866
soal16	93,0444	118,862	0,459		0,868
soal17	93,0222	118,431	0,453		0,868
soal18	93,7333	119,473	0,250		0,874
soal19	92,8444	117,907	0,488		0,868
soal20	93,0889	118,810	0,430		0,869
soal21	92,9333	117,291	0,527		0,867
soal22	93,9333	114,745	0,547		0,865
soal23	93,6222	114,240	0,635		0,864
soal24	93,6889	116,719	0,444		0,868
soal25	93,7111	114,665	0,493		0,867
soal26	93,5111	113,074	0,696		0,862
soal27	93,6444	115,143	0,555		0,865

Anda dapat menyebutkan sumber:
 an karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.



Variabel Y

Hak Cipta Dili

1. Dilarang m
- a. Pengutip
- b. Pengutip

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	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
,920	,924	30

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	106,2444	176,416	0,352		0,921
soal2	105,6889	177,901	0,376		0,920
soal3	106,8889	183,510	0,089		0,925
soal4	105,5778	178,386	0,379		0,919
soal5	105,7556	181,280	0,311		0,920
soal6	106,2444	172,825	0,528		0,917
soal7	106,3333	184,182	0,076		0,925
soal8	106,3778	173,559	0,540		0,917
soal9	105,5556	181,025	0,342		0,920
soal10	105,5333	178,436	0,461		0,918
soal11	106,2444	179,098	0,285		0,921
soal12	105,3556	180,507	0,343		0,920
soal13	105,6000	177,018	0,546		0,917
soal14	105,4444	177,480	0,510		0,918
soal15	105,6000	177,018	0,546		0,917
soal16	106,4444	173,389	0,578		0,917
soal17	106,1333	171,800	0,717		0,915
soal18	106,2000	171,345	0,685		0,915
soal19	106,2222	169,086	0,701		0,915
soal20	106,0222	170,431	0,773		0,914
soal21	106,1556	171,453	0,706		0,915
soal22	106,2889	173,074	0,657		0,916
soal23	106,5111	177,846	0,440		0,919
soal24	106,4222	172,659	0,652		0,916
soal25	106,1778	171,240	0,627		0,916
soal26	106,1778	171,377	0,661		0,915
soal27	106,0000	168,045	0,721		0,914
soal28	105,6667	176,091	0,551		0,917
soal29	105,9111	172,537	0,671		0,915
soal30	106,2000	172,527	0,653		0,916

tentukan dan menyebutkan sumber:

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

ska Riau.

Lampiran 5

Rekapitulasi jawaban responden

© Hak cipta kami

Variabel X1

Statistics

Statistics		
N	Valid	45
	Missing	0
Mean		89,8444
Median		92,0000
Mode		96,00
Std. Deviation		13,46706
Range		57,00
Sum		4043,00

		X1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	60,00	1	2,2	2,2	2,2
	62,00	1	2,2	2,2	4,4
	65,00	1	2,2	2,2	6,7
	67,00	1	2,2	2,2	8,9
	70,00	1	2,2	2,2	11,1
	74,00	1	2,2	2,2	13,3
	75,00	1	2,2	2,2	15,6
	79,00	2	4,4	4,4	20,0
	80,00	2	4,4	4,4	24,4
	82,00	2	4,4	4,4	28,9
	83,00	2	4,4	4,4	33,3
	85,00	1	2,2	2,2	35,6
	86,00	1	2,2	2,2	37,8
	87,00	1	2,2	2,2	40,0
	88,00	1	2,2	2,2	42,2
	90,00	2	4,4	4,4	46,7
	91,00	1	2,2	2,2	48,9
	92,00	3	6,7	6,7	55,6
	93,00	1	2,2	2,2	57,8
	95,00	1	2,2	2,2	60,0
	96,00	4	8,9	8,9	68,9
	97,00	1	2,2	2,2	71,1
	98,00	1	2,2	2,2	73,3
	99,00	2	4,4	4,4	77,8
100,00	2	4,4	4,4	82,2	
101,00	1	2,2	2,2	84,4	
103,00	2	4,4	4,4	88,9	
104,00	1	2,2	2,2	91,1	
107,00	1	2,2	2,2	93,3	
114,00	1	2,2	2,2	95,6	
115,00	1	2,2	2,2	97,8	
117,00	1	2,2	2,2	100,0	
Total		45	100,0	100,0	

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



Variabel X 2

Statistics

- 1. Dilarang mengu...
- a. Pengutipan h...
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Statistics		
N	Valid	45
	Missing	0
Mean		97,1778
Median		95,0000
Mode		90,00
Std. Deviation		11,20326
Range		44,00
Sum		4373,00
Percentiles	25	90,0000
	50	95,0000
	75	104,0000

- 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- 3. mencantumkan dan menyebutkan sumber: n, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	75,00	1	2,2	2,2	2,2
	77,00	1	2,2	2,2	4,4
	80,00	2	4,4	4,4	8,9
	83,00	1	2,2	2,2	11,1
	84,00	1	2,2	2,2	13,3
	85,00	1	2,2	2,2	15,6
	89,00	2	4,4	4,4	20,0
	90,00	4	8,9	8,9	28,9
	91,00	2	4,4	4,4	33,3
	92,00	2	4,4	4,4	37,8
	93,00	1	2,2	2,2	40,0
	94,00	3	6,7	6,7	46,7
	95,00	2	4,4	4,4	51,1
	97,00	2	4,4	4,4	55,6
	98,00	1	2,2	2,2	57,8
	99,00	1	2,2	2,2	60,0
	100,00	1	2,2	2,2	62,2
	101,00	1	2,2	2,2	64,4
	102,00	2	4,4	4,4	68,9
	103,00	2	4,4	4,4	73,3
	104,00	2	4,4	4,4	77,8
	105,00	1	2,2	2,2	80,0
	107,00	1	2,2	2,2	82,2
	108,00	1	2,2	2,2	84,4
110,00	1	2,2	2,2	86,7	
112,00	1	2,2	2,2	88,9	
116,00	1	2,2	2,2	91,1	
117,00	1	2,2	2,2	93,3	
118,00	2	4,4	4,4	97,8	
119,00	1	2,2	2,2	100,0	
Total		45	100,0	100,0	



- Variabel Y**
- Hak cipta**
- Hak Cipta Dilindungi**
1. Dilarang mengutip
 - a. Pengutipan hasil
 - 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.
- nencantumkan dan menyebutkan sumber:
 , penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

Statistics

total		
N	Valid	45
	Missing	0
Mean		109,6889
Median		111,0000
Mode		116,00
Std. Deviation		13,68115
Range		60,00
Sum		4936,00
Percentiles	25	102,0000
	50	111,0000
	75	118,5000

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

total Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 76,00	1	2,2	2,2	2,2
81,00	1	2,2	2,2	4,4
86,00	1	2,2	2,2	6,7
87,00	1	2,2	2,2	8,9
89,00	1	2,2	2,2	11,1
92,00	1	2,2	2,2	13,3
96,00	1	2,2	2,2	15,6
99,00	1	2,2	2,2	17,8
100,00	1	2,2	2,2	20,0
101,00	1	2,2	2,2	22,2
102,00	2	4,4	4,4	26,7
103,00	2	4,4	4,4	31,1
105,00	1	2,2	2,2	33,3
106,00	2	4,4	4,4	37,8
107,00	1	2,2	2,2	40,0
108,00	2	4,4	4,4	44,4
109,00	1	2,2	2,2	46,7
110,00	1	2,2	2,2	48,9
111,00	2	4,4	4,4	53,3
112,00	2	4,4	4,4	57,8
113,00	2	4,4	4,4	62,2
115,00	2	4,4	4,4	66,7
116,00	3	6,7	6,7	73,3
118,00	1	2,2	2,2	75,6
119,00	1	2,2	2,2	77,8
121,00	1	2,2	2,2	80,0
122,00	2	4,4	4,4	84,4
124,00	1	2,2	2,2	86,7
127,00	2	4,4	4,4	91,1
128,00	1	2,2	2,2	93,3
132,00	1	2,2	2,2	95,6
134,00	1	2,2	2,2	97,8
136,00	1	2,2	2,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Lampiran 6 HASIL OLAH DATA SPSS

Uji prasyarat Analisis

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		X1	X2	Y
N		45	45	45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	89,84	97,18	109,69
	Std. Deviation	13,467	11,203	13,681
Most Extreme Differences	Absolute	0,082	0,088	0,065
	Positive	0,058	0,088	0,056
	Negative	-0,082	-0,077	-0,065
Test Statistic		0,082	0,088	0,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

Uji linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combine d)	8036,978	31	259,257	16,965	0,000
		Linearity	7116,447	1	7116,447	465,674	0,000
		Deviation from Linearity	920,531	30	30,684	2,008	0,092
	Within Groups		198,667	13	15,282		
	Total		8235,644	45			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combine d)	7504,478	29	258,775	5,309	0,001
		Linearity	6355,649	1	6355,649	130,387	0,000
		Deviation from Linearity	1148,828	28	41,030	0,842	0,665
	Within Groups		731,167	15	48,744		
	Total		8235,644	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.



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

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,244	4,845		1,082	0,285		
	X2	0,491	0,077	0,402	6,371	0,000	0,413	2,424
	X1	0,631	0,064	0,621	9,835	0,000	0,413	2,424

a. Dependent Variable: Y

Auto korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,965 ^a	0,931	0,928	3,681	1,974

a. Predictors: (Constant), X1, X2
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)	24,844	5,187		4,790	0,000
	X1	0,944	0,057	0,930	16,535	0,000

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)	5,439	8,702		0,625	0,535
	X2	1,073	0,089	0,878	12,057	0,000

a. Dependent Variable: Y



1. Regresi linier berganda X1, X2, Y
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
3. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Uji simultan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,244	4,845		1,082	0,285
	X2	0,491	0,077	0,402	6,371	0,000
	X1	0,631	0,064	0,621	9,835	0,000

a. Dependent Variable: Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7666,489	2	3833,244	282,869	,000 ^b
	Residual	569,156	42	13,551		
	Total	8235,644	44			

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

Uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,930 ^a	0,864	0,861	5,102

a. Predictors: (Constant), X1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,878 ^a	0,772	0,766	6,612

a. Predictors: (Constant), X2
b. 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 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.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,965 ^a	0,931	0,928	3,681
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Uji koefisien korelasi

Correlations				
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	,766**	,930**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	45	45	45
X2	Pearson Correlation	,766**	1	,878**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	45	45	45
Y	Pearson Correlation	,930**	,878**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	45	45	45
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Lampiran 7
T tabel dan F tabel

df	0,05	0,025	df	0,05	0,025
1	6.314	12.706	53	1.674	2.006
2	2.920	4.303	54	1.674	2.005
3	2.353	3.182	55	1.673	2.004
4	2.132	2.776	56	1.673	2.003
5	2.015	2.571	57	1.672	2.002
6	1.943	2.447	58	1.672	2.002
7	1.895	2.365	59	1.671	2.001
8	1.860	2.306	60	1.671	2.000
9	1.833	2.262	61	1.670	2.000
10	1.812	2.228	62	1.670	1.999
11	1.796	2.201	63	1.669	1.998
12	1.782	2.179	64	1.669	1.998
13	1.771	2.160	65	1.669	1.997
14	1.761	2.145	66	1.668	1.997
15	1.753	2.131	67	1.668	1.996
16	1.746	2.120	68	1.668	1.995
17	1.740	2.110	69	1.667	1.995
18	1.734	2.101	70	1.667	1.994
19	1.729	2.093	71	1.667	1.995
20	1.725	2.086	72	1.666	1.993
21	1.721	2.080	73	1.666	1.993
22	1.717	2.074	74	1.666	1.993
23	1.714	2.069	75	1.665	1.992
24	1.711	2.064	76	1.665	1.992
25	1.708	2.060	77	1.665	1.991
26	1.706	2.056	78	1.665	1.991
27	1.703	2.052	79	1.664	1.990
28	1.701	2.048	80	1.664	1.990
29	1.699	2.045	81	1.664	1.990
30	1.697	2.042	82	1.664	1.989
31	1.696	2.040	83	1.663	1.989
32	1.694	2.037	84	1.663	1.989
33	1.692	2.035	85	1.663	1.988
34	1.691	2.032	86	1.663	1.988
35	1.690	2.030	87	1.663	1.988
36	1.688	2.028	88	1.662	1.987
37	1.687	2.026	89	1.662	1.987
38	1.686	2.024	90	1.662	1.987
39	1.685	2.023	91	1.662	1.986
40	1.684	2.021	92	1.662	1.986
41	1.683	2.020	93	1.661	1.986
42	1.682	2.018	94	1.661	1.986
43	1.681	2.017	95	1.661	1.985
44	1.680	2.015	96	1.661	1.985
45	1.679	2.014	97	1.661	1.985
46	1.679	2.014	98	1.661	1.984
47	1.678	2.013	99	1.660	1.984
48	1.677	2.012	100	1.660	1.984
49	1.677	2.011	101	1.660	1.984
50	1.676	2.010	102	1.660	1.983
51	1.675	2.008	103	1.660	1.983
52	1.675	2.007	104	1.660	1.983

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

 ©

 Hak

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 8

Dokumentasi



© 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.



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.

3. SD Islam Nurmadani

Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran 9

© Hak ci
 riat izin riset

Hak Cipta Dili

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


 KEMENTERIAN AGAMA RI
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME
 Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
 Phone & Facs. (0761) 856832, Website: https://pasca.uin-suska.ac.id Email : pasca@uin-suska.ac.id

Nomor : B-601/Un.04/Ps/HM.01/02/2023 Pekanbaru, 07 Februari 2023
 Lamp. : 1 berkas
 Hal : Izin Melakukan Kegiatan Riset Tesis/Disertasi

Kepada
 Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
 Satu Pintu Prov. Riau
 Pekanbaru

Dengan hormat, dalam rangka penulisan tesis/disertasi, maka dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengizinkan mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

Nama	: Indah Rahmawati
NIM	: 22190623390
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam S2
Semester/Tahun	: IV (Empat) / 2023
Judul Tesis/Disertasi	: PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU KECEMATAN SIAK HULU

untuk melakukan penelitian sekaligus pengumpulan data dan informasi yang diperlukannya dari Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar

Waktu Penelitian: 3 Bulan (07 Februari 2023 s.d 07 Mei 2023)

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.


 Wasalam
 Kepala Direktur,
 Dr. M. Zaitun, M.Ag
 NIP. 19700121 199703 100 3

Tembusan:
 Yth. Rektor 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.



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. (0781) 39064 Fax. (0781) 39117 PEKANBARU
 Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISSET/55225
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISSET/PRA RISSET
 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-601/Un.04/Ps/H.M.01/02/2023 Tanggal 7 Februari 2023**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

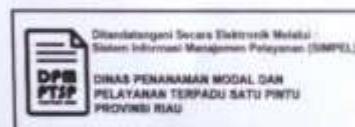
- | | |
|----------------------|--|
| 1. Nama | : INDAH RAHMAWATI |
| 2. NIM / KTP | : 22190623390 |
| 3. Program Studi | : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM |
| 4. Konsentrasi | : - |
| 5. Jenjang | : S2 |
| 6. Judul Penelitian | : PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN EFEKTIF DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU DI KECAMATAN SIAK HULU |
| 7. Lokasi Penelitian | : 1. SD IT KECAMATAN SIAK HULU
2. SD IT HUMAIROH
3. SD IT SAKINAH
4. SD ISLAM NURMADANI |

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 : 29 Maret 2023



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Kampar
 Up. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik di Bangkinang
3. Direktur Program Pascasarjana UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan


Lampiran 10

© Hak

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


SEKOLAH DASAR SWASTA 026
NURMADANI
 AKREDITASI "A"
 NSS : 10214 - 06 - 80026
 Jalan Sengon Raya Blok B No. 2 Pandau Permai Kec. Siak Hulu, Kab. Kampar - Riau - Telepon (0761) 674648

SURAT KETERANGAN
 Nomor : 0347/Sket/SDS-026/NM/VI/2023

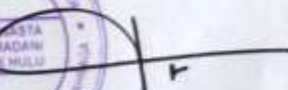
Sehubungan surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Nomor: 503/DPMPSTP/NON IZIN-Riset/55225, hal mengadakan izin penelitian tertanggal 07 Februari 2023, maka Kepala SD Swasta 026 Nurmadani Pandau Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar dengan ini menerangkan nama mahasiswa dibawah ini :


Nama	: INDAH RAHMAWATI
NIM	: 22190623390
Universitas	: UIN SUSKA RIAU
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang	: S2
Alamat	: Pekanbaru
Judul Penelitian	: PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN EFEKTIF DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU DI KECAMATAN SIAK HULU
Lokasi	: SDS 026 Nurmadani Pandau Jaya

Benar telah mengadakan penelitian di SDS 026 Nurmadani Pandau Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar pada tanggal 09 Februari 2023 guna melengkapi data dan penyusunan penelitian dengan judul "PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN EFEKTIF DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU DI KECAMATAN SIAK HULU".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.


Pandau Jaya, 06 April 2023
 Mengetahui,
 Kepala SDS 026 Nurmadani


SUKA DARMA, S.Pd



Hak Cipta Diinaungi undang-Undang

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



YAYASAN PENDIDIKAN SAKINAH RIAU
SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU SAKINAH "AKREDITASI A"
 JL. PURNAMA XIII NO.04 RT 01/RW 21 DUSUN III BENCAH LIMBAT PANDAU JAYA KEC. SIAK
 HULU KAB. KAMPAR RIAU 28452 NPSN. 10494601 E. Mail. sditsakinah@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN SELESAI RISET/PRA RISET
 No. 53/SDIT-S/S.KET/IV/2023

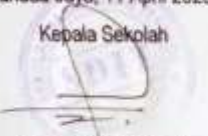
Yang bertandatangan di bawah ini Kepala Sekolah SDIT Sakinah, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar :

Nama	: Sri Wahyuni Dly,S.Ag
NUPTK	: 8361754656300033
Jabatan	: Kepala Sekolah
Alamat	: Jl. Suka karya Perum Mahkota Riau Blok A3 No. 4 Tarai Bangun

Dengan ini menerangkan nama tersebut dibawah ini telah selesai melaksanakan Riset/Pra Riset di SDIT Sakinah

Nama	: Indah Rahmawati
Nim /KTP	: 22190623390
Program	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul Penelitian	: PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN EFEKTIF SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU DI KECAMATAN SIAK HULU.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Pandau Jaya, 11 April 2023
 Kepala Sekolah

Sri Wahyuni Dly,S.Ag

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

YAYASAN PENDIDIKAN HUMAIROH RIAU
SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU HUMAIROH
 Izin Operasional Disdikpora Kampar : 422/ KPTS/DIKPORA/12337
 NSS : 102140680029 NPSN : 60726254 HP. 0852 7108 7418
 Alamat : Jl. Kubang Raya RT.02/RW.06 Keramat Sakri Desa Kubang Jaya Kec. Siak Hulu Kab. Kampar
 Kode pos : 28452

SURAT KETERANGAN
 No : 422 / SKK/ SDIT-H / 211 / II /2023

Sehubungan surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Nomor: 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/55225, hal mengadakan izin penelitian tertanggal 07 Februari 2023, maka kepala SDIT HUMAIROH Pusat Desa Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar dengan ini menerangkan nama mahasiswa dibawah ini :

Nama	: INDAH RAHMAWATI
NIM	: 22190623390
Universitas	: UIN SUSKA RIAU
Program Studi	: MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Jenjang	: S2
Alamat	: PEKANBARU
Judul Penelitian	: PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN EFEKTIF DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU DI KEC. SIAK HULU
Lokasi	: SDIT HUMAIROH PUSAT KUBANG JAYA

Benar telah mengadakan penelitian di SDIT HUMAIROH Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar pada tanggal 09 Februari 2023 guna melengkapi data dan penyusunan penelitian dengan judul : **"PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN EFEKTI DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU DI KEC. SIAK HULU"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kubang Jaya, 4 April 2023

KEPALA SEKOLAH


BENY KARMILA, S.Pd
 NIK. 2012 07 01 009

Lampiran 11

Serifikat TOEFL



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
 - 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 TOAFL

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian 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.



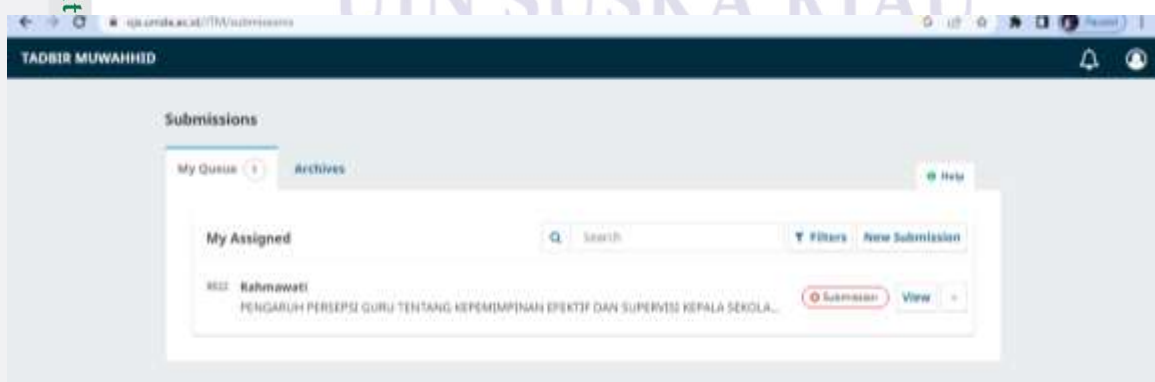
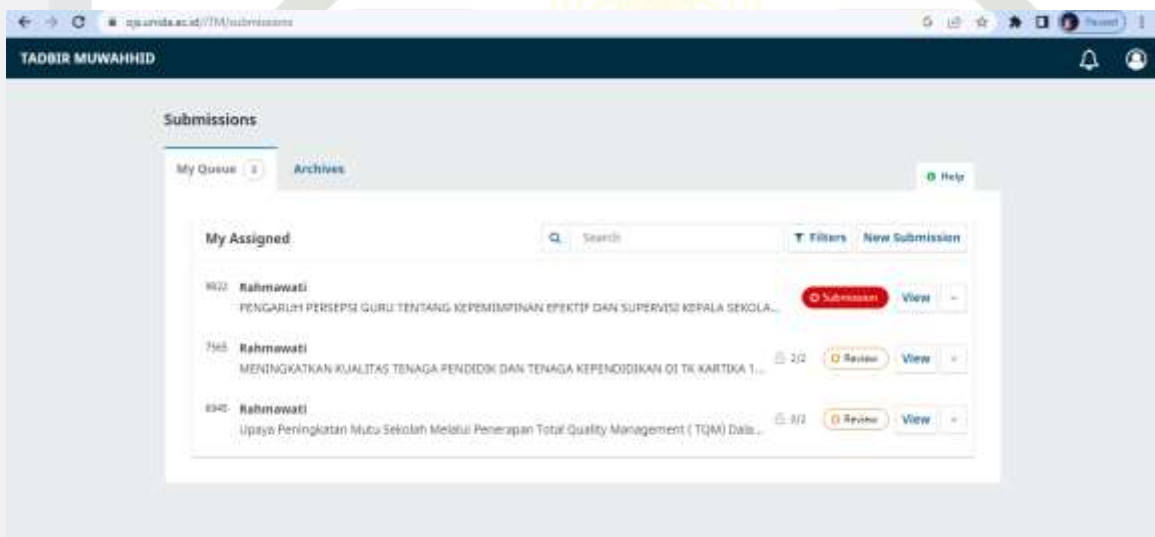
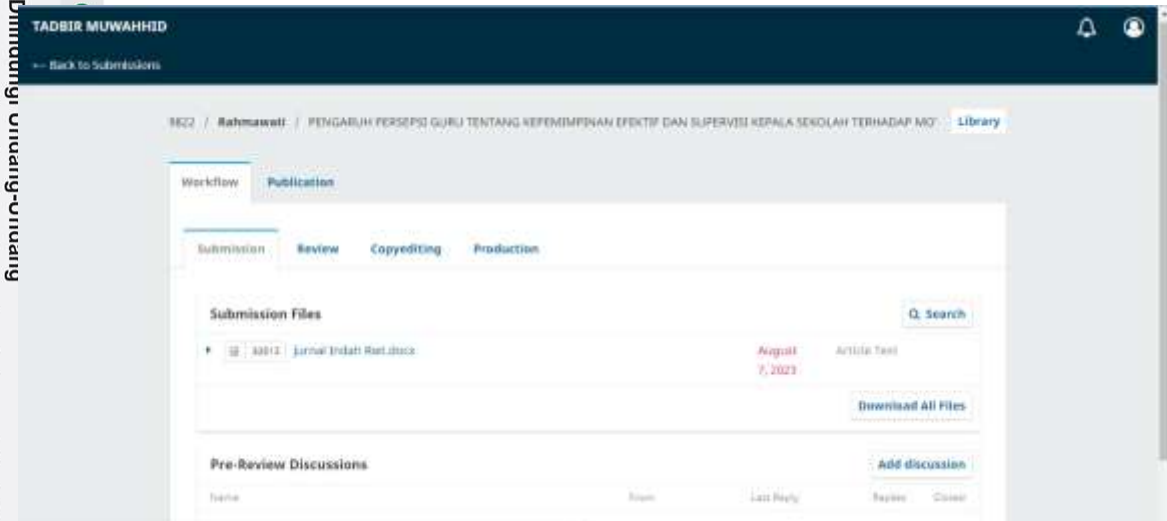
Lampiran 12



UIN SUSKA RIAU

Lampiran 13

Hasil Submit Jurnal Tesis MPI



Lampiran 14

Kartu Kontrol Bimbingan

Hak Cipta Dilindungi
1. Dilarang n

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

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI*					KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI*				
No.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor*	Tanggal Pembimbing / Promotor*	Keterangan	No.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor*	Tanggal Pembimbing / Co Promotor*	Keterangan
1.	9/3-2023	- Pembahasan Bab 1 - Perambatan / struktur - Pembahasan Abstrak			1.	10/6-2023	- Pembahasan Bab 1, Bab 2 - Struktur/abstrak Tesis - Referensi		
2.	22/3-2023	- Pembahasan Bab 2 - Tesis Pembahasan - Pembahasan Bab 3			2.	26/3-2023	- Pembahasan Instrumen/ angket		
3.	10/4-2023	- Uji Instrumen/ angket			3.	22/4-2023	ACC Instrumen Uji Validasi revisi		
4.	29/4-2023	ACC Instrumen Uji Validasi Coba			4.	25/5-2023	- Pembahasan Uji validasi Instrumen - Ekuivalensi - Pembahasan Bab 4		
5.	12/06-2023	- Pembahasan Pengumpulan Data Bab 4 - Pembahasan Referensi - Lampiran			5.	27/7-2023	- Pembahasan Pengumpulan Bab 4 - Hasil / Pembahasan - Catatan, Daftar Isi dan Lampiran		
6.	5/8-2023	ACC Tesis			6.	5/8-2023	ACC TESIS		

Catatan: *Cari yang tidak perlu

Pekanbaru, 16 Maret 2023

Pembimbing I / Promotor*

Dr. M. M. M. M. M.

Catatan: *Cari yang tidak perlu

Pekanbaru, 16 Maret 2023

Pembimbing II / Co Promotor*

Dr. M. M. M. M. M.



Lampiran 15


Syarat kontrol mengikuti ujian proposal/tesis/disertasi

© 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.



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. (0781) 858832. Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

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

NAMA : INDAH RAHMAUATI
NIM : 225062380
PRODI : Manajemen Pendidikan Islam
KONSENTRASI : manajemen pendidikan Islam

NO	HARI/TGL	JUDUL PROPOSAL / TESIS / DISERTASI	PESERTA UJIAN	PARAF SEKRETARIS
1	27/06-2023	Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Komunikasi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MI Swasta Al-Furqan Pekanbaru	M. Khairul	
2				
3				
4	27/06-2023	Mengembangkan Kurikulum Madrasah Bertaslis Pasantren di Mts Spm Qudus Indra Giri Hill	Wahid Cahyono	
5				
6	27/06-2023	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional guru terhadap kinerja Guru di Mts. Swasta dec. terayan Raya	Arif Prayogi	
7				
8				
9				
10	24/06/2023	Manajemen mutu sekolah dalam meningkatkan TBS masyarakat dan daya saing sekolah di SMK EUROPAHUSLAM	Suhendut	
11				
12				
13				
14	27/06/2022	Pengaruh kepemimpinan Kepala sekolah dan motivasi Fesis terhadap Kinerja Guru di Pergat Barat	Mubamad Ropi	
15				

Pekanbaru, 27 Juni 2023
Direktur,

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

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

PROFIL PENULIS



Nama : Indah Rahmawati S.Pd
 Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru, 27/09/1994
 Pekerjaan : Guru
 Nama Orangtua : Asnawati, S.Pd dan Ali Akbar
 Alamat : Jln Khd. Nst. Asr Arhanudse 13/Bs

Riwayat Keluarga

Nama Suami : Kiki Satria, S.Pd
 Nama anak : Kayfa Azza Sarahvati
 Khairanza Hanan Al-Lathif

Riwayat Pendidikan

2000 TK Kartika 1-21 Pekanbaru
 2006 SD N 038 Pekanbaru
 2009 SMP N 1 Siak Hulu
 2012 SMA PGRI Pekanbaru
 2016 Universitas Islam Riau Pendidikan Sendratasik

Riwayat Pekerjaan

2016 Guru Bidang Studi MTs Negeri Pekanbaru (Rumbai)
 2017 Guru Kelas SDN 011 Desa Baru (Pasir Putih, Buluh Cina, Siak)
 2018 Guru Kelas SD IT Humairoh Pusat (Kubang, Siak Hulu, Kampar)
 2019 Guru Ekskul Drum Band TK Kartika 1-21 (Pekanbaru)
 2021 Guru Bidang Studi SMP IT Al-Husna (Jl Sekolah, Siak Hulu, Kampar)
 2023 Gru Ekskul Musik SD IT Humairoh (Kubang, Siak Hulu, Kampar)

© Hak cipta

Riau

Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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