

**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI
KEPRIBADIAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA
GURU DI MAN 1 PULANG PISAU KECAMATANN KAHAYAN
HILIR KABUPATEN PULANG PISAU**

TESIS

Diajukan untuk Melengkapi dan Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)



OLEH :

MUHAMAD HATTA

NIM: 19013254

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA
PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
1442 H/ 2020 M**





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA
PASCASARJANA IAIN PALANGKA RAYA

Jl. G. Obos Komplek Islamic Centre Palangka Raya, Kalimantan Tengah, 731111
Telp. 0536-3226356 Fax. 3222105 Email : iainpalangkaraya@kemenag.go.id
Website : <http://pasca.iain-palangkaraya.ac.id>

NOTA DINAS

Judul Tesis : **Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepribadian Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Pulang Pisau Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau”.**

Ditulis oleh : Muhamad Hatta

NIM : 19013254

Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Tesis dapat diujikan di depan penguji Program Pascasarjana IAIN Palangka Raya pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MMPI).

Palangka Raya, 19 Oktober 2020

Direktur Pascasarjana,



PENGESAHAN TESIS


Tesis yang berjudul **Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepribadian Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Pulang Pisau Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau** oleh **Muhammad Hatta** NIM 19013254 telah dimunaqasyahkan oleh Tim Munaqasyah Tesis Pascasarjana Instituti Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya pada:

Hari : **Senin**
Tanggal : **16 Rabiul Awal 1442 H/ 02 Nopember 2020 M**
Tempat : **Aula Pascasarjana IAIN Palangka Raya**

Palangka Raya, 02 Nopember 2020

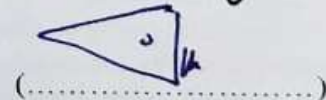
Tim Penguji:

1. **Dr. H. Sardimi, M.Ag**
Ketua Sidang/Anggota
2. **Dr. Dakir, MA**
Penguji Utama
3. **Dr. H. Normuslim, M.Ag.**
Penguji I/ Pembimbing Utama
4. **Dr. H. Nurwudiantoro, M.Pd.**
Sekretaris/ Pembimbing Pendamping

(.....


(.....


(.....


(.....


Mengetahui:
Direktur Pascasarjana,



Dr. H. Normuslim, M. Ag
NIP. 19650429 199103 1 002

ABSTRAK

Muhamad Hatta, 2020, Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepribadian Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MAN 1 Pulang Pisau Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau.

Peran dari kepala madrasah sebagai seorang pemimpin adalah menjadi kunci dari peningkatan atau perkembangan madrasah. Peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran dan pelaksanaan tugasnya dapat tercapai apabila kepala madrasah sebagai pemimpin mampu memacu guru dan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diembannya. Hal ini menurut peneliti menarik untuk diteliti.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pemberian motivasi kerja, kompetensi kepribadian kepala madrasah dan kinerja guru di MAN 1 Pulang Pisau serta mengetahui pengaruh pemberian motivasi kerja, kompetensi kepribadian kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Pulang Pisau Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau baik secara parsial maupun simultan.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasi dengan jumlah responden 37 orang. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelaksanaan pemberian motivasi kerja masuk dalam kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 100 %, kompetensi kepribadian masuk dalam kategori sangat baik sebesar 97,37 %, kategori baik sebesar 2,63 %, dan kinerja guru menunjukkan sangat tinggi sebesar 100 %. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,356 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,687 pada taraf signifikansi 5%, sehingga disimpulkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi 0,263 atau 26,3 %. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,704 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,687 pada taraf signifikansi 5% yang berarti kompetensi kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 0,173 atau 17,3 %. Hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 9,965. Jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 6,350 pada taraf signifikansi 5%, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja dan kompetensi kepribadian kepala madrasah terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 0,370 atau 37 %.

Kata kunci : Kinerja Guru, Kompetensi Kepribadian, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

Muhamad Hatta, 2020, Effect of Giving Motivation Work and competence Personality to the Performance of Teacher In MAN 1 Pulang Pisau District of Kahayan Hilir Regency Pulang Pisau .

The role of the head of the madrassa as a leader is becoming the key of improvement or development of the madrasah. Improved performance of teachers in the learning and execution of their duties can be achieved if the head of the madrassa as a leader able to stimulate teachers and employees in improving its performance with earnest and full dedication that high against the assignment are adopting . It is according to researchers interesting to study.

The Objective research is to determine giving motivation to work , the competence of the personality head master and performance of teachers in MAN 1 Pulang Pisau and know influenced giving motivational work, competence personality head master to the performance of teachers in MAN 1 Pulang Pisau district of Kahayan Hilir Regency Pulang Pisau well as partial or simultaneous .

Type of research this is a quantitative correlation with the number of respondents 37 people. The result analysis shows that the implementation of the provision of motivation to work entered in the category of extremely high with a percentage of 100%, competent the personality entered in the category very good at 97.37%, a category well by 2.63%, and the performance of teachers showed very high at 100 % . Thu result test t obtained value t arithmetic amounted to 3.356 , while the value of t table amounted to 1.687 at level of significance of 5%, so that concluded motivation to work is partially air-influence positively and significantly to the performance of teachers with a coefficient of determination of 0.263 or 26.3%. The results of the test t obtained value t arithmetic amounted to 2.704 , while the value of t table amounted to 1.687 at the level of significance of 5%, which means that the competence of personality ber influence positively and significantly to the performance of teachers with a coefficient of determination of 0.173 or 17.3% . The result test of F obtained F arithmetic amounted to 9.965. If compared with the value of F table amounted to 6.350 at the level of significance of 5%, which means that there is the influence of positive and significant in jointly between motivation to work and competence of personality to the performance of teachers with koef isien determination of 0.370 or 37%.

Words key : Performance of Teacher, Competence Personality , Motivation Work .

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya milik Allah SWT yang selalu memberikan kasih sayang-Nya kepada setiap hamba-Nya di muka bumi ini. Penulis memanjatkan puji dan syukur yang tidak terhingga ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis penelitian ini.

Shalawat dan salam semoga selalu terlimpah kepada Rasulullah saw yang menjadi model dalam berakhlak yang tiada duanya di muka bumi ini bagi umat Islam, yaitu Alquran dan sunnah. Semoga shalawat dan salam juga tercurah kepada keluarga beliau, para sahabat beliau, dan orang-orang yang selalu mengikuti sunnah-sunnah beliau.

Atas pancaran ilmu-Nya yang dianugerahkan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul **Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepribadian Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Pulang Pisau Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau** dengan baik, lancar serta dapat menempuh perjalanan panjang yang penuh dengan perjuangan. Semua ini tidak lain adalah atas pertolongan dari Allah SWT.

Selanjutnya pada kesempatan ini penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H.Khairil Anwar, M.Ag., selaku Rektor IAIN Palangka Raya;
2. Bapak Dr. H.Normuslim, M.Ag., selaku Direktur Pascasarjana IAIN Palangka Raya yang memimpin dengan baik;
3. Bapak Dr. Jasmani, M.Ag., selaku Ketua Prodi MPI yang selalu melayani mahasiswa dengan sabar;
4. Bapak Dr. H. Normuslim, M.Ag., selaku Pembimbing Utama yang sudah meluangkan waktunya untuk memberikan masukan maupun bimbingan dalam menyelesaikan tesis ini;

5. Bapak Dr. H. Nurwiantoro, M.Pd selaku Pembimbing Pendamping yang sudah memberikan arahan maupun masukan guna mencapai kesempurnaan tesis ini;
6. Bapak Sriyadi, M.Pd, selaku Kepala Sekolah MAN 1 Pulang Pisau yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian di MAN 1 Pulang Pisau;
7. Guru-guru MAN 1 Pulang Pisau dan Tata Usaha yang telah memberikan kesempatan dan bantuan demi terselesainya penelitian kepada penulis;

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada teman-teman yang telah ikut membantu dalam penyusunan dan mengumpulkan data dalam penelitian ini. Tanpa bantuan teman-teman semua tidak mungkin penelitian bisa diselesaikan. Terakhir penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh keluarga yang telah sabar di dalam memberikan do'a dan perhatiaannya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT berserah diri dan mohon kekuatan, tidak lupa semoga amal baiknya mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Aamiin ya robbal 'alamin.

Palangka Raya, 19 Oktober 2020

Penulis,

Muhamad Hatta
NIM.19013254

PERNYATAAN ORISINALITAS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis dengan judul Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepribadian Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MAN 1 Pulang Pisau Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau, adalah benar karya saya sendiri dan bukan hasil penjiplakan dari karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan.

Jika dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran maka saya siap menanggung resiko atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palangka Raya, 19 Oktober 2020

Yang Membuat Pernyataan,



Muhamad Hatta
NIM. 19013254

MOTTO

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Terjemahnya :

Dan tolong-menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam perbuatan dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya. (Q.S. Al-Maidah : 2)



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LOGO.....	ii
NOTA DINAS.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN TESIS.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	x
MOTTO.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR SINGKATAN.....	xv
DAFTAR TRANSLITERASI.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Rumusan masalah.....	8
C. Tujuan penulisan.....	9
D. Kegunaan Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Diskripsi Konseptual.....	11
1. Motivasi Kerja.....	11
2. Kompetensi Kepribadian.....	22
3. Kinerja Guru.....	26
B. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	36

	C. Konsep dan Pengukuran.....	45
	D. Hipotesis Penelitian.....	66
BAB III	METODE PENELITIAN.....	67
	A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	67
	B. Metode Penelitian.....	67
	C. Populasi dan Sampel.....	68
	D. Teknik Pengumpulan Data.....	68
	E. Teknik Analisis Data.....	69
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	82
	A. Penyajian Data.....	82
	B. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	118
	C. Pengujian Hipotesis.....	121
	D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	127
BAB V	KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	129
	A. Kesimpulan.....	129
	B. Rekomendasi.....	130
	DAFTAR PUSTAKA.....	131
	LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	134
	Lampiran 1 Surat Izin Penelitian	
	Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian	
	Lampiran 3 Jadwal Penelitian	
	Lampiran 4 Angket	
	Lampiran 5 Hasil Uji Coba	
	Lampiran 6 Kisi-Kisi Angket	
	Lampiran 7 Data Hasil Penelitian	
	Lampiran 8 Pengujian Persyaratan Analisis	
	Lampiran 9 Pengujian Hipotesis	

DAFTAR TABEL

HAL

1	Tabel 1 perbedaaan penelitain dengan penelitian sebelumnya.	42
2	Tabel 2 skor jawaban responden skala Linkert	47
3	Tabel 3 hasil uji validitas pemberian motivasi kerja kepala madrasah	82
4	Tabel 4 hasil uji validitas kompetensi kepribadian kepala madrasah	83
5	Tabel 5 hasil uji validitas kinerja guru	83
6	Tabel 6 hasil interpretasi nilai r	84
7	Tabel 7 hasil uji reliabilitas instrument penelitian	84
8	Tabel 8 distribusi frekuensi memberikan penghargaan bagi guru	86
9	Tabel 9 distribusi frekuensi menghargai pekerjaan guru	86
10	Tabel 10 distribusi frekuensi mengkomunikasikan dan menginformasikan	87
11	Tabel 11 distribusi frekuensi memberikan dorongan kepada guru	87
12	Tabel 12 distribusi frekuensi memberikan ucapan selamat	88
13	Tabel 13 distribusi frekuensi meningkatkan moral guru	88
14	Tabel 14 distribusi frekuensi mengikut sertakan pelatihan	89
15	Tabel 15 distribusi frekuensi menciptakan suasana yang baik	90
16	Tabel 16 distribusi frekuensi memberikan motivasi	90
17	Tabel 17 distribusi frekuensi memperhatikan kesejahteraan guru	91
18	Tabel 18 distribusi frekuensi memberikan motivasi guru	91
19	Tabel 19 distribusi frekuensi memberikan arahan	92
20	Tabel 20 distribusi frekuensi memberikan hukuman atau sanksi	92
21	Tabel 21 rekap skor akhir pemberian motivasi kerja	93
22	Tabel 22 data distribusi frekuensi motivasi kerja kepala madrasah	95
23	Tabel 23 distribusi presentase motivasi kerja kepala madrasah	96
24	Tabel 24 distribusi frekuensi berakhlak mulia	97
25	Tabel 25 distribusi frekuensi mampu menjadi teladan	98
26	Tabel 26 distribusi frekuensi memiliki integritas kepribadian	98

27	Tabel 27 distribusi frekuensi pengembangan diri	99
28	Tabel 28 distribusi frekuensi bersikap terbuka	100
29	Tabel 29 distribusi frekuensi mampu mengendalikan diri	100
30	Tabel 30 distribusi frekuensi memiliki bakat sebagai pemimpin	101
31	Tabel 31 distribusi frekuensi memiliki minat sebagai pemimpin	101
32	Tabel 32 rekap skor akhir kompetensi kepribadian	102
33	Tabel 33 distribusi frekuensi kompetensi kepribadian	104
34	Tabel 34 diskriptif persentase kompetensi kepribadian	105
35	Tabel 35 distribusi frekuensi penyusunan silabus	106
36	Tabel 36 distribusi frekuensi penyusunan silabus sesuai standar	107
37	Tabel 37 distribusi frekuensi penyusunan isi RPP	107
38	Tabel 38 distribusi frekuensi merumuskan tujuan pembelajaran	108
39	Table 39 distribusi frekuensi menentukan materi	108
40	Tabel 40 distribusi frekuensi tugas soal yang diberikan	109
41	Tabel 41 distribusi frekuensi soal ulangan	110
42	Tabel 42 distribusi frekuensi penjelasan materi	110
43	Tabel 43 distribusi frekuensi pertanyaan materi	111
45	Tabel 44 distribusi frwekuensi menjelaskan materi	111
46	Tabel 45 distribusi frekuensi mencatat kemajuan kelas	112
47	Tabel 46 distribusi frekuensi menganalisis kesulitan belajar	112
48	Tabel 47 distribusi frekuensi mencatat siswa	113
49	Tabel 48 distribusi frekuensi mengadakan remedial	113
50	Tabel 49 distribusi frekuensi mempunyai buku daftar nilai	114
51	Tabel 50 distribusi frekuensi mendokumentasikan hasil	114
52	Tabel 51 Rekap skor akhir kinerja guru.	115
53	Tabel 52 data distribusi frekuensi kinerja guru	116
54	Tabel 53 deskripsi persentase kinerja guru	118
55	Tabel 54 ringkasan hasil uji nnormalitas	119
56	Tabel 55 ringkasan hasil uji nlinieritas	120
57	Tabel 56 ringkasan hasil uji multikolinieritas	120
58	Tabel 57 ringkasan hasil analisis regresi sederhana (X1-Y)	121

59	Tabel 58 ringkasan hasil analisis regresi sederhana (X ₂ -Y)	123
60	Tabel 59 ringkasan hasil analisis regresi ganda (X ₁ -X ₂ -Y)	125
61	Tabel 60 hasil sumbangan relative dan efektif	127
62	Gambar 1 histogram motivasi kinerja kepala madrasah	96
63	Gambar 2 diagram lingkaran motivasi kerja	97
64	Gambar 3 Grafik Histogram Variabel kompetensi kepribadian(X ₂)	105
65	Gambar 4. Diagram Lingkaran Kompetensi Kepribadian	106
66	Gambar 5 Grafik Histogram Variabel Kinerja Guru (Y)	117
67	Gambar 6. Diagram Lingkaran Kinerja Guru	118



DAFTAR SINGKATAN

MAN : **Madrasah Aliyah Negeri**

SPSS : **Statistical Product and Service Solutions**



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Maju mundurnya suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikan bangsa tersebut, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Pasal 3 tentang fungsi dan tujuan pendidikan nasional, bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, serta bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹ Oleh sebab itu Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan sumber daya manusia.

Penjelasan dari undang-undang tersebut mengingatkan bahwa dengan pendidikan dapat mengembangkan dan membentuk watak, pribadi dan karakter bangsa, serta melalui pendidikan tersebut dapat mencerdaskan kehidupan bangsa. Apabila fungsi dan tujuan pendidikan ini benar-benar terwujud, maka kepribadian seseorang itu menjadi lebih baik dan sempurna (insan kamil), menjadi manusia seutuhnya. Manusia yang mampu berperan dalam persaingan global yang semakin ketat.

¹ Republik Indonesia, Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Cet. IV; Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h. 7.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu keniscayaan yang tidak bisa ditawar-tawar lagi untuk dilakukan dengan penuh perencanaan, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pembangunan, kalau tidak ingin bangsa ini kalah bersaing dalam pasar bebas tersebut di era global saat ini.

Pendidikan sebagai totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa dihadapkan pada masalah pengembangan sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, untuk mencapai maksud tersebut perlu diterapkan suatu sistem manajemen yang memungkinkan tercapainya keberhasilan pendidikan.

Seiring dengan perkembangan zaman dan tantangan kehidupan global, pendidikan menjadi suatu hal yang sangat penting karena pendidikan merupakan salah satu penentu sumber daya manusia (SDM). Pendidikan yang berhasil adalah pendidikan yang mampu menghasilkan SDM yang berkualitas. Pendidikan yang dikelola secara profesional oleh tenaga yang profesional juga. Tenaga pendidik dan kependidikan mempunyai peran penting dalam pendidikan, dalam hal ini guru dan pegawai harus memiliki kompetensi dan menghasilkan manusia yang memiliki SDM yang berkualitas.

Pelaksanaan implementasinya di madrasah/sekolah, dimana tujuan pendidikan tersebut di atas dapat diperankan oleh kepala madrasah/sekolah dalam mengelola pendidikan, baik dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian pendidikan di madrasah/sekolah. Kepala madrasah/sekolah dituntut untuk dapat mengembangkan berbagai potensi dan kemampuannya dalam aspek manajerial dalam mengelola sumber daya sekolah sesuai dengan kemampuan dan kebutuhannya. Sumber daya sekolah yang sangat penting

dalam mengembangkan mutu sekolah adalah guru, dimana seorang guru memiliki tugas dan peran yang sangat besar untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik.²

Diterbitkannya Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah melengkapi peraturan sebelumnya, yaitu Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 yang diantaranya mengatur bahwa kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin pendidikan harus memiliki kualifikasi, baik kualifikasi umum maupun kualifikasi khusus. Di antara kualifikasi umum yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, antara lain: (1) memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau Diploma Empat (IV) kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi (2) pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun (3) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-Kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA (4) memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi Pegawai negeri sipil dan bagi non-PNS diseterakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.³

Menciptakan pendidikan yang bermutu diperlukan adanya dukungan dari seluruh sumber daya pendidikan yang meliputi sarana dan prasarana, keuangan, kurikulum, tenaga pendidik dan kependidikan. Salah satu sumber daya pendidikan yang memiliki peran penting dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu adalah

² Ahmad Susanto, Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasi, (Jakarta: Kencana, 2016), h. 1.

³ Andang, Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Cet. I; Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 140 -141.

kepala madrasah/sekolah. Hal ini dikarenakan kedudukan kepala madrasah/sekolah sebagai ujung tombak dalam pengelolaan pendidikan yang membawa dan menentukan arah dari madrasah/sekolah yang dipimpinnya.

Peran dari kepala madrasah/sekolah sebagai seorang pemimpin adalah menjadi kunci dari peningkatan atau perkembangan madrasah/sekolah. Peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran dan pelaksanaan tugasnya dapat tercapai apabila kepala madrasah/sekolah sebagai pemimpin mampu memacu guru dan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diembannya.

Tenaga pendidik/Guru di madrasah/sekolah merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dan pegawai dalam mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan belajar mengajar.

Tidaklah mudah menjadi guru yang mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas. Dibutuhkan upaya yang keras untuk mewujudkan pembelajaran yang mengarah pada perkembangan potensi peserta didik. Dalam hal ini dibutuhkan guru yang memiliki kinerja mengajar yang baik. Kinerja mengajar mencerminkan bahwa seorang guru telah mampu memenuhi kewajibannya dengan penuh tanggungjawab sebagai seorang profesional.

Keberhasilan pendidikan di madrasah/sekolah salah satunya ditentukan oleh keberhasilan kepala madrasah/sekolah dalam mengelola pendidik dan tenaga kependidikan yang berada dalam sistem persekolahan, di antaranya dalam membantu meningkatkan kinerja guru. Kepala madrasah/sekolah sebagai pelaksana

bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan.⁴

Kepala madrasah/sekolah merupakan faktor penentu dalam mengelola pendidikan di madrasah/sekolahnya demi tercapainya tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kepala madrasah/sekolah dituntut untuk mempunyai pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang memadai. Kepala madrasah/sekolah berperan sangat penting dibanding dengan jenis dan tingkatan pemimpin-pemimpin pendidikan lainnya, karena kepala madrasah/sekolah lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan di madrasah/sekolah.

Kuat dan lemahnya motivasi kepala madrasah/sekolah terhadap guru di sekolah ikut menentukan besar kecilnya prestasi atau kinerjanya. Dengan demikian seorang pemimpin dalam hal ini adalah kepala madrasah/sekolah penting untuk memberikan perhatian kepada bawahan, untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan mencapai kepuasan.

Kinerja dapat tercapai dengan baik apabila pegawai yang bekerja itu mendapatkan dorongan atau motivasi yang baik, termasuk juga karena kondisi jiwanya dapat bekerja dengan tenang, nyaman dan konsentrasi. Selain faktor motivasi dari luar tersebut, kinerja pegawai dapat tercapai apabila dipengaruhi oleh faktor motivasi dari dalam dirinya sendiri karena mungkin pekerjaan yang dikerjakannya menyenangkan atau karena menjadikan pekerjaan yang dilakukan sebagai amanah atau panggilan jiwa. Pegawai juga dapat bekerja dengan baik berdasarkan kinerja yang diharapkan karena kemungkinan pegawai tersebut mendapatkan insentif yang menyebabkannya dapat bekerja dengan baik, inovatif dan berkualitas.⁵

Gouzali Saydam menyatakan bahwa bila seorang pemimpin gagal memberikan motivasi kepada bawahannya, tentulah akan dapat menciptakan kondisi

⁴ Ahmad Susanto, Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasi, h. 29.

⁵ A. Yusmiar, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (Cet. I; Makassar: Alauddin University Press, 2014), h. 5-6.

kerja demotivasi (tidak adanya motivasi), dalam kondisi seperti ini, para bawahan akan bekerja tanpa motivasi, maka yang akan terjadi adalah:

1. Menurunnya semangat dan gairah kerja.
2. Merosotnya prestasi kerja.
3. Sering terjadi kesalahan yang diperbuat.
4. Berkembangnya rasa tidak puas.
5. Membesarnya konflik antar bawahan.⁶

Upaya memacu motivasi pegawai harus dilakukan dengan cara mendorong pencapaian kinerja yang baik. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan lembaga secara efektif dan efisien. Pemberian motif kerja ini terdapat dalam teori hirarki kebutuhan Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dan harapan maka pegawai akan mendapatkan kepuasan, dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis kinerjanya akan meningkat.⁷

Seorang kepala madrasah/sekolah seharusnya dapat memahami seperangkat peran yang diemban dalam statusnya itu. Seperangkat peran itu menjadi bagian dalam pengelolaan kerja, langsung maupun tidak langsung terkait dengan pelaksanaan tugas. Peran penting yang perlu melekat dalam diri dan pelaksanaan tugas kepala sekolah antara lain: (1) peran manajerial, (2) peran motivator, (3) peran fasilitator, (4) peran administrator, (5) peran supervisor, (6) peran evaluator, (7) peran pendidik, (8) peran pencipta iklim sekolah, dan (9) peran kewirausahaan.⁸

⁶ Eka Suhartini, *Motivasi, Kepuasan kerja dan Kinerja* (Cet. I; Makassar: Alauddin University Press, 2013), h. 3-4.

⁷ A.Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*, h.7.

⁸ Iskandar Agung, Yufriawati, *Antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas*.(Cet. I; Jakarta: Bestari Buana Murni, 2013), h. 95-97.

Sembilan peran yang telah diuraikan di atas, penulis akan lebih menguraikan salah satu peran kepala madrasah/sekolah yang memengaruhi kinerja guru dan pegawai di sekolah yakni peran kepala madrasah/sekolah sebagai motivator. Kepala madrasah/sekolah hendaknya mampu memotivasi dan menggerakkan guru dan pegawai untuk melaksanakan tugasnya secara bergairah, aktif, dinamis, berkreasi dan membangkitkan motivasi serta dapat membuka kesadaran sikap, sehingga menjadi pintu masuk bagi perbaikan dan kemajuan madrasah/sekolah.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, seorang kepala madrasah/ sekolah, harus mampu berperan sebagai motivator. Kepala madrasah/sekolah harus mengimplementasikan perannya sebagai seorang motivator, selain mampu memengaruhi, pemimpin juga dibutuhkan untuk memotivasi bawahannya agar lebih bergairah, lebih dinamis, inovatif dalam menjalankan tugas, sehingga diharapkan kinerja guru dan pegawai di sekolah tersebut dapat meningkat.

Selain motivasi kerja, kompetensi kepala madrasah/sekolah juga menjadi perhatian dalam rangka peningkatan kinerja guru yang salah satunya adalah kompetensi kepribadian. Apabila kedua faktor ini belum mampu untuk diimplementasikan di lingkungan warga madrasah secara maksimal, tentunya akan berpengaruh kepada kemajuan madrasah itu sendiri. Seorang kepala madrasah/sekolah yang berprestasi belum tentu dapat meningkatkan kinerja guru, karena apabila semua yang diperolehnya tidak dapat diimplementasikan dan menjadi teladan bagi semua warga madrasah/sekolah sehingga tidak mampu dimaksimalkan untuk meningkatkan kinerja guru.

Permasalahan yang terjadi di MAN 1 Pulang Pisau sejauh ini yaitu ada Fakta yang menunjukkan bahwa nilai rata-rata Ujian Nasional dan Ujian Akhir Madrasah

siswa dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 menunjukkan hasil yang belum memuaskan. Rata-Rata Nilai UN MAN 1 Pulang Pisau Jurusan IPA secara umum : Tahun 2017 Tahun 2018 Tahun 2019 Berturut-turut adalah : 39,45, 42,35, 44,40. Sedangkan UAMBN berturut-turut adalah : 71,70, 69,10, 46,33. Dari hasil UN dan UAMBN MAN 1 Pulang Pisau di tersebut terlihat prestasi siswa belum optimal, baik nilai UN dan UAMBN pada 3 tahun terakhir. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja guru belum maksimal.⁹ Dengan demikian dibutuhkan peran seorang kepala madrasah yang mampu mengontrol dengan baik, menjadi motivator dan teladan bagi guru agar mereka bisa lebih profesional dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepribadian Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Pulang Pisau Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau ”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas maka peneliti menemukan beberapa rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana pemberian motivasi kerja kepala madrasah di MAN 1 Pulang Pisau Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau?
2. Bagaimana kompetensi kepribadian kepala madrasah di MAN 1 Pulang Pisau Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau?

⁹ MAN 1 Pulang Pisau, Nilai Rata-rata secara umum UN dan UAMBN , 2017-2019.

3. Bagaimana kinerja guru di MAN 1 Pulang Pisau Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau?
4. Apakah ada pengaruh pemberian motivasi kerja kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Pulang Pisau Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau?
5. Apakah ada pengaruh kompetensi kepribadian kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Pulang Pisau Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau?
6. Apakah ada pengaruh secara simultan pemberian motivasi kerja dan kompetensi kepribadian kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Pulang Pisau Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pemberian motivasi kerja kepala madrasah di MAN 1 Pulang Pisau Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau.
2. Kompetensi kepribadian kepala madrasah di MAN 1 Pulang Pisau Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau.
3. Kinerja guru di MAN 1 Pulang Pisau Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau.
4. Pengaruh pemberian motivasi kerja kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Pulang Pisau Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau.
5. Pengaruh kompetensi kepribadian kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Pulang Pisau Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau.

6. Pengaruh secara simultan pemberian motivasi kerja dan kompetensi kepribadian kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Pulang Pisau Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Teoretis:

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.
- b. Memberikan bukti empiris kebenaran teori pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yang pada penelitian ini dikaitkan dengan motivasi kerja dan kompetensi kepribadian.
- c. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen tenaga pendidik dan kependidikan terutama dalam rangka meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja tenaga pendidik.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Lembaga Kementerian Agama dan Kementerian Pendidikan dapat dijadikan sebagai bahan pengambilan kebijakan untuk pengangkatan seorang kepala madrasah/sekolah.
- b. Bagi sekolah penelitian ini sebagai bahan pertimbangan yang strategis dalam upaya meningkatkan kompetensi dan kinerja guru.
- c. Bagi guru penelitian ini dapat memberikan pemahaman untuk meningkatkan kualitas diri agar kinerjanya semakin baik.

- d. Sebagai bahan masukan bagi kepala madrasah untuk dapat meningkatkan kinerja guru di madrasah.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Konseptual

1. Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *moveree* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sebagai motif dan daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁰

Pengertian motivasi dipandang sebagai dorongan yang menyemangati perilaku, dan mendasari kecenderungan untuk bertahan. Motivasi merupakan suatu kekuatan yang muncul sebagai penyemangat untuk bekerja atau berkarya sehingga melahirkan sebuah kinerja (hasil kerja).

Menurut Abraham Maslow, teori motivasi terdiri dari lima tingkatan kebutuhan ini dikenal dengan sebuah Hirarki Kebutuhan Maslow adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya pertentangan dan lingkungan hidup.

¹⁰A.Yusmiar, *Manajemen sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*. (Cet. 1; Makassar: Alauddin University Press, 2014), h. 118.

- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, bersosialisasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan mengaktualisasikan diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengembangkan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.¹¹

Jadi, teori ini menjelaskan bahwa apabila guru dan pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka guru dan pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya pula, jika kebutuhannya terpenuhi maka mereka akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai bentuk dari rasa kepuasannya akan tetapi sebagai tambahan bahwa manusia juga mempunyai kebutuhan yang tidak boleh dilupakan karena ini merupakan kebutuhan yang sangat penting dan mencakup semua kebutuhan di atas yakni kebutuhan beribadah kepada Allah swt, karena segala kegiatan yang dilakukan oleh guru dan pegawai dengan niat bahwa itu semua karena Allah semata.

Sedangkan teori Motivasi Herzberg mengemukakan bahwa ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor tersebut yaitu *factor higienis* (faktor ekstrinsik) memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan dan sebagainya. Sedangkan *factor motivator* (faktor intrinsik) memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan kerjanya, termasuk didalamnya achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan dan

¹¹A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Cet.X; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), h. 94.

sebagainya.¹² Teori ini pada dasarnya mengasumsikan bahwa kepuasan bukanlah konsep berdimensi satu. Penelitiannya menyimpulkan bahwa diperlukan dua kontinyu untuk menafsirkan kepuasan kerja secara tepat.¹³

Sedangkan Teori Motivasi Douglas McGregor mengemukakan bahwa ada dua pandangan manusia yaitu teori X (*negative*) dan teori Y (*positive*).

Menurut teori X ada empat pengandaian yang dipegang manajer yaitu:

- 1) Karyawan/pegawai secara intern tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.
- 2) Karyawan/pegawai tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- 3) Karyawan/pegawai akan menghindari tanggung jawab.
- 4) Kebanyakan karyawan menaruh keamanannya di atas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.¹⁴

Kontras dengan pandangan negatif ini mengenai kodrat manusia, ada empat teori Y antara lain:

- 1) Karyawan/pegawai dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
- 2) Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- 3) Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
- 4) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.¹⁵

Adapun teori motivasi Vroom menjelaskan bahwa mengapa seseorang akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen yaitu:

- 1) Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas.
- 2) Instrumentalisasi, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas.

¹²Susatyo Herlambang, *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. (Cet. I; Yogyakarta: Goisyng Publisng, 2013), hal. 136.

¹³M.Fais Satrianegara, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cet.I: Makassar: Alauddin University Press, 2013), h. 169.

¹⁴Susatyo Herlambang, *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. hal. 137-138.

¹⁵Ibid, 137

- 3) Velensi, yaitu respon terhadap *outcome* seperti perasaan positif, netral atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan dan motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.¹⁶

Motivasi merupakan hal yang penting yang perlu dimiliki oleh pegawai agar menjadi lebih semangat dalam melaksanakan tugas. Malayu S.P. Hasibuan menyatakan motivasi terbagi menjadi dua jenis yang terdiri dari motivasi positif dan motivasi negatif.

- a. Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.¹⁷

Selanjutnya Nana Syaodih Sukmadinata menyatakan motivasi dibedakan atas 3 macam, yaitu:

- a. Motivasi takut (*fear motivation*) Individu melakukan perbuatan karena takut.
- b. Motivasi insentif (*incentive motivation*) Individu melakukan suatu perbuatan untuk mendapatkan suatu insentif.
- c. Sikap (*attitude motivation atau self motivation*) Motivasi muncul dari dalam dirinya sendiri karena menunjukkan ketertarikan seseorang terhadap suatu obyek.¹⁸

Berdasarkan pada beberapa teori yang diuraikan di atas maka penulis lebih memilih teori motivasi oleh Malayu S.P. Hasibuan, dimana dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki setiap orang terdiri dari dua yaitu motivasi yang timbul dari dalam dirinya sendiri karena ketertarikan pada sebuah

¹⁶ Ibid138

¹⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Bumi Aksara.,2006), h. 150.

¹⁸ Nana Syaodih Sukmadinata. *Landasan Psikologis Proses Pendidikan*. (Jakarta : Remaja Rosda, 2003), h. 64.

obyek dan motivasi yang berasal dari luar yaitu pemberian dorongan untuk melakukan suatu kegiatan oleh orang lain. Motivasi yang berasal dari dalam diri maupun dari luar sebaiknya selalu dimanfaatkan oleh kepala madrasah/sekolah untuk meningkatkan semangat kerja guru sehingga dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap hasil kerja.

Seseorang memerlukan motivasi agar orang tersebut mau melakukan suatu pekerjaan. Malayu S.P. Hasibuan menyatakan tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Peningkatan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.¹⁹

Berdasarkan pendapat yang telah disampaikan, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pemimpin dalam hal ini kepala sekolah harus dapat memotivasi para guru dan pegawai agar bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan. Begitu juga di madrasah/sekolah, jika kepala madrasah/sekolah dapat memotivasi guru dan pegawai sehingga dapat bekerja dengan senang dan penuh semangat, maka diharapkan hasil kerja guru dan pegawai akan optimal.

Kepala sekolah merupakan pendorong untuk melakukan suatu perbuatan tertentu dalam meraih keinginan. Motivasi merupakan keinginan yang ada pada seseorang yang merangsang untuk melakukan tindakan.²⁰

¹⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 146

²⁰ Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan pendidikan Islam* (Bandung: Reika Aditama, 2008), h. 22.

Tugas kepala sekolah sebagai motivator meliputi tiga hal yaitu kemampuan mengatur lingkungan kerja, seperti mengatur ruang kepala madrasah, ruang TU, ruang kelas, lab, BK, OSIS, perpustakaan, UKS, dan sebagainya; kemampuan mengatur suasana kerja, seperti menciptakan hubungan kerja sesama guru/staf/karyawan yang harmonis, serta mampu menciptakan rasa aman di madrasah; dan kemampuan menetapkan prinsip penghargaan dan hukuman (reward and punishment) termasuk di dalamnya mampu mengembangkan motivasi eksternal dan internal bagi warga madrasah.²¹

Prinsip-prinsip yang dapat diterapkan kepala madrasah untuk mendorong tenaga kependidikan agar mau dan mampu meningkatkan profesionalismenya, antara lain:

1. Para tenaga pendidik dan kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang diadakan menarik dan menyenangkan.
2. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan di informasikan kepada para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.
3. Para tenaga pendidik dan kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
4. Pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
5. Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.²²

Dengan demikian seorang kepala madrasah/sekolah dalam fungsinya sebagai motivator harus dapat mengupayakan supaya guru dan semua tenaga kependidikan yang ada di lingkup madrasah/sekolah bersangkutan

²¹Jerry H. Makawimbang, *Kepemimpinan Pendidikan*...., h.87-88.

²² Ibid,88

selalu meningkatkan kemampuan dan tanggungjawabnya dengan memperhatikan kesejahteraan, dan rasa kebersamaan untuk mencapai produktifitas kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam konsep Islam, perlu memahami terlebih dahulu bahwa motivasi sebagai fungsi dan kedudukan bekerja karena mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Setiap manusia memiliki *gharizatun hadawiyah* (kebutuhan pokok) yang harus dipenuhi sehingga salah satu pemenuhannya yaitu dengan bekerja. Allah SWT berfirman:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Terjemahnya:

“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.²³

Martoyo berpendapat manusia dalam aktivitas kebiasaannya memiliki semangat untuk mengerjakan sesuatu asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinya memiliki suatu nilai yang sangat berharga, yang tujuannya jelas pasti untuk melangsungkan kehidupannya, rasa tenang, rasa aman dan sebagainya.²⁴

Ayat di atas menyuruh dan memotivasi untuk bekerja. Dengan bekerja bukan hanya mendapat penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan, tetapi juga untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Seorang muslim harus

²³ Al-Jum'ah [62] : 10

²⁴ Martoyo Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE, 2000), h. 13.

bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah swt. Hendaknya para pekerja dapat meningkatkan tujuan akhir dari pekerjaan yang mereka lakukan, karena tujuan utama dari bekerja menurut Islam adalah memperoleh keridhaan Allah swt.

Pengertian kepala sekolah menurut Wahjosumidjo adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah (sekolah), tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.²⁵

Pemimpin harus membantu dalam mengembangkan kemampuan memecahkan masalah dan mengambil keputusan sesuai dengan tanggungjawab masing-masing. Setiap anggota harus didorong agar tumbuh menjadi orang yang mampu menyelesaikan masalah-masalahnya, dengan menghindari ketergantungan yang berlebih-lebihan pada pemimpin atau orang lain. Setiap anggota harus dibina agar tidak menjadi orang yang selalu menunggu perintah, sehingga tidak bekerja jika tidak diperintah. Setiap anggota organisasi tidak boleh menjadi orang yang menunggu disuapi, karena tidak mampu menyuap sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Keberanian untuk berbuat sesuatu sesuai dengan batas-batas tanggungjawabnya harus terus dikembangkan.

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah/sekolah harus mampu mendorong guru dan pegawai untuk memahami tujuan yang akan dicapai. Ia harus memberi kesempatan untuk saling bertukar pendapat dan gagasan sebelum

²⁵ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), h. 83.

menetapkan tujuan. Di samping itu, kepala madrasah/sekolah harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi. Ia harus menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman, dan penuh semangat.

Jika tujuan bekerja begitu agung, maka etos kerja seorang muslim haruslah tinggi. Sebab motivasi seorang muslim bukan hanya harta dan jabatan, tetapi pahala dari Allah. Tidak sepatutnya seorang muslim memiliki etos kerja yang lemah. Ambisi seorang mukmin dalam bekerja yang paling utama adalah mendapatkan ridha Allah swt. Dari ambisi yang mulia ini timbul sikap jujur, giat dan tekun. Firman Allah SWT :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya :

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”²⁶

Ayat di atas memerintahkan agar kita bekerja, kerja itulah yang akan dilihat Allah swt. Sebagaimana disebutkan dalam ayat tersebut tidak selalu bahwa yang satu dianugerahi derajat lebih tinggi dari yang lain, tetapi dimaksudkan bahwa kelebihan itu tidak lain daripada kelebihan keahlian dalam bidang kerja masing-masing. Dengan demikian, setiap orang pasti mempunyai kelebihan atas orang lain dalam bidang kerja tertentu dan dengan adanya kelebihan inilah

²⁶ At-Taubah [9] : 105

setiap orang memerlukan bantuan orang lain untuk dapat terselenggaranya kebutuhan- kebutuhan hidupnya.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.²⁷

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dipahami bahwa dalam motivasi diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta kepala madrasah/sekolah yang dapat memfokuskan diri pada tujuan dari organisasi. Kebutuhan merupakan kondisi internal yang menimbulkan dorongan yang tidak terpuaskan yang akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Sehingga dorongan tersebut dapat menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu.

Motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

a. Faktor Internal

Kepala Madrasah/sekolah merupakan salah satu faktor internal dalam pemberian motivasi, Faktor ini berasal dari dalam diri individu kepala madrasah/sekolah yang terdiri atas:

²⁷Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontraversi, Aplikasi*. Alih Bahasa Hidayana dan Sarwanto. (Cet. II : Jakarta : Ghalia Indonesia, 1996), h. 127-128.

- 1) Persepsi individu mengenai diri sendiri, seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi diri seseorang akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.
- 2) Harga diri dan prestasi, faktor ini mendorong atau mengarahkan individu untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.
- 3) Harapan, adanya harapan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.
- 4) Kebutuhan, manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialami.
- 5) Kepuasan kerja, lebih merupakan suatu dorongan efektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

b. Faktor Eksternal

Faktor ini berasal dari luar diri individu yang terdiri atas:

- 1) Jenis dan sifat karyawan, dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pegawai tertentu dengan objek pegawai yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan ke pegawai yang akan

ditekuni.

- 2) Kelompok kerja dimana individu bergabung, kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu, peranan kelompok ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.
- 3) Situasi lingkungan pada umumnya, setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mempunyai dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.
- 4) Sistem imbalan yang diterima, imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang lebih mempunyai nilai imbalan lebih besar.²⁸

2. Kompetensi Kepribadian

Kebutuhan kepala sekolah berkarakter pada dasarnya telah tertuang pada Permendiknas No. 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Permendiknas menyebutkan bahwa kepala sekolah harus memiliki lima kompetensi dasar, yaitu: kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

Kepribadian menurut Witherington ialah seluruh tingkah laku seseorang yang diintegrasikan, sebagaimana yang tampak pada orang lain. Kepribadian ini

²⁸ Eka Suhartini, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja. h. 32-33.

bukan hanya yang melekat pada diri seseorang, tetapi lebih merupakan hasil daripada suatu pertumbuhan yang dalam suatu lingkungan kultural.²⁹ Syaiful Bahri Djamarah mengemukakan bahwa kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik. Seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan gambaran dari kepribadian dari yang bersangkutan asal dilakukan secara sadar.³⁰ Jadi, dari perbuatannya yang baik sering dikatakan bahwa seseorang itu memiliki kepribadian yang baik atau berakhlak mulia. Sebaliknya, jika seseorang tersebut melakukan perbuatan ataupun sikap yang tidak baik menurut pandangan masyarakat, maka dikatakan bahwa orang tersebut tidak memiliki kepribadian yang baik atau mempunyai akhlak yang tidak mulia.

Pada kompetensi kepribadian disebutkan indikator pencapaiannya meliputi: (1) berakhlak mulia, dengan mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah, (2) memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin, (3) memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah, (4) bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, (5) mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah, (6) memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.³¹

Secara rinci akan diuraikan berikut ini bagaimana gambaran kompetensi kepribadian kepala sekolah yang diharapkan.

- a. Berakhlak yang mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak yang mulia dilingkungannya. Artinya kepala sekolah dalam hal ini memiliki wilayah

²⁹Siti Suwadah Rimang, "Meraih Predikat Guru dan Dosen Paripurna", (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 37.

³⁰Syaiful Bahri Djamarah, "Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif Suatu Pendekatan Teoritis Psikologis", (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 40.

³¹ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Madrasah*, Konsep, Strategi dan Implementasi. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya. 2003 hal. 319

dimana ia sebagai motor dari roda pergerakan wilayah tersebut. Serta menjadi contoh atau model bagi semua pihak.

b. Hal yang kedua yaitu.

- 1) Memiliki integritas kepribadian yang kuat sebagai pemimpin hal ini ditunjukkan bahwa kepala sekolah tersebut harus konsisten dalam berfikir, bersikap, berucap dan berbuat dalam setiap melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsi. Artinya apa yang dilakukan apa yang dipikirkan, dirasakan itu yang biasanya ini berupa kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh kepala sekolah itu tidak pilih-pilih artinya diperlakukan yang sama kepada semua orang.
- 2) Indikator yang kedua memiliki komitmen atau loyalitas dedikasi etos kerja yang tinggi dalam melaksanakan semua tugas pokok dan fungsinya, jadi disini diperlukan adalah komitmen walaupun banyak sekali hal-hal yang mempengaruhi bagaimana komitmen itu berlangsung namun diharapkan komitmen dan loyalitas kepala sekolah ini tetap ajeg, tetap tinggi dalam melaksanakan setiap tugas walaupun itu sulit.
- 3) Tegas dalam mengambil sikap dan tindakan dalam pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsi. Artinya, pengambilan keputusan itu harus bersikap tegas, bersikap tanpa memilih dan dipertimbangkan dengan cermat.
- 4) Terakhir adalah disiplin dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

c. Ketiga yaitu memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah. Disini ditunjukkan berarti bahwa kepala sekolah tersebut memiliki rasa ingin tahu yang tinggi terhadap kebijakan-kebijakan teori praktek-praktek pendidikan yang baru sehubungan pelaksanaan berbagai macam tugas-tugas pokoknya. Kita ketahui bahwa ilmu pengetahuan itu

berjalan terus tanpa berhenti dan ini memiliki dinamika yang sifatnya sangat-sangat cepat perubahannya. Dalam hal ini, tuntutan-tuntutan dalam proses pendidikan untuk menjadikan manusia itu memiliki kompetensi yang diharapkan tentunya kepala sekolah dapat menyikapi hal ini. Mampu secara mandiri mengembangkan diri sebagai upaya pemenuhan rasa ingin tahu terhadap kebijakan tersebut. Artinya tidak bergantung, “o iya kita menunggu dulu buku yang berisi undang-undang itu tercetak dari pusat dulu”. Diharapkan dapat melakukan secara mandiri. Bisa searching lewat dunia internet tanpa harus menunggu sesuatu hal yang kadang-kadang kita belum tahu kapan pastinya. Disini terlihat seperti gerak cepat.

- d. Keempat hendaknya kepala sekolah itu bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Dalam hal ini sikap keterbukaan itu bukan hanya terhadap pengetahuan yang baru saja, tetapi sikap-sikap terbuka dalam jalinan lingkungan sosialnya, terbuka dengan lingkungan sosialnya. Jadi disini dapat digambarkan bahwa kepala sekolah memiliki kecenderungan untuk selalu menginformasikan secara transparan dan proporsional kepada orang lain, secara detail. Dan yang kedua, yang berkaitan dengan aspek sosial kepala sekolah hendaknya terbuka atas saran dan kritik yang disampaikan oleh teman sejawat bahwa ada pihak lainnya dalam pelaksanaan tugas-tugas kesehariannya.
- e. Mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah. Disini digambarkan bahwa kepala sekolah hendaknya memiliki stabilitas emosi artinya tidak gampang stress, tidak gampang marah, tidak gampang menghindar, dalam setiap menghadapi masalah, sehubungan dengan tugas sehari-harinya tugas pokok dan fungsi kepala sekolah tersebut. Dapat dikatakan bahwa kepala sekolah tersebut memperlihatkan ketelitian,

kecermatan, hati-hati dalam melaksanakan tugas pokok dalam hal ini bukan berarti lambat, tetapi sikap hati-hati itu mencerminkan adanya pertimbangan yang mendalam misalnya mengenai pengambilan keputusan tertentu. Tidak mudah putus asa dalam menghadapi segala bentuk kegagalan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.³² Kompetensi sendiri merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Senada dengan itu Moore dan Rudd mendefinisikan kompetensi berikut: *competence can be defined as the ability of an individual to perform a task using his/her knowledge, education, skill, and experience.*³³ Berdasarkan pengertian ini, maka kompetensi kepribadian (*personality competence*) diwujudkan dalam bentuk berfikir, bersikap dan bertindak sebagai pemimpin pendidikan dan manajer sekolah yang berkepribadian.

3. Kinerja Guru

1). Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (*job performance*). Secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Sedangkan kata *performance* berarti "*the act of performing; execution.*" Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.³⁴ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia definisi kinerja diartikan sebagai: (a) sesuatu yang

³² Permendiknas No. 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional RI.

³³ Moore, L.L., & Rudd, R.D., *Leadership Skill Competence for Extension Director and Administrators. Journal of Agricultural Education*. Vo. 45. Number 3. University of Florida (2000): 20

³⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Cet. VII; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h.7.

dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja.³⁵ Menurut Henry Bosleywoolf, *performance* berarti “*the execution of an action*”. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan. Oleh karena itu *performance* sering juga diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi kinerja untuk memberikan pemahaman yang baik.

- a. Pariata westra et al, mengartikan *performance* adalah hasil pekerjaan, atau pelaksanaan tugas pekerjaan.
- b. Bateman, mengartikan bahwa kinerja adalah proses kerja dari seorang individu untuk mencapai hasil tertentu.
- c. Nanang Fattah, mengartikan, prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.³⁶

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut di atas, kinerja dapat diartikan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang dicapai secara optimal. Oleh sebab itu istilah kinerja dapat diartikan suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Seseorang yang nampak kinerjanya maksimal dapat dilihat dari situasi dan kondisi kerja sehari-hari dalam melaksanakan pekerjaannya dan menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yaitu keterampilan, upaya, dan sifat-sifat keadaan eksternal akan membentuk kinerja.

Dalam kaitannya dengan kinerja guru, hal ini bisa di lihat dari:

³⁵ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Edisi 3. Balai Pustaka Jakarta, 2005), h. 570.

³⁶ Fatah syukur, *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*, h. 128

1. Dalam proses belajar mengajar guru sudah mengikuti standar pendidikan yang saat ini digunakan yaitu menggunakan KTSP dan Kurikulum 2013
2. Guru sudah disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.
3. Guru sudah memberikan motivasi kepada para siswa untuk lebih giat belajar.
4. Guru juga menggunakan strategi pembelajaran, penggunaan media dan sumber belajar.
5. Guru sudah menyusun administrasi secara tertib.³⁷

2). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Baik buruknya kinerja seseorang dipengaruhi banyak faktor yang berasal dari dalam diri maupun dari luar dirinya. Seorang karyawan dapat bekerja dengan baik apabila di dalam dirinya ada semangat kerja yang tinggi. Akan tetapi, semangat kerja juga dapat ditimbulkan dari luar diri karyawan yakni dengan pemberian motivasi bekerja. Dengan begitu diharapkan semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai.

Menurut Richard M. Steer (1985) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut : (1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja; (2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seseorang pekerja; (3) Tingkat motivasi pekerja.³⁸

Menurut Suyadi Prawirosentono terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu: Efektivitas dan Efisiensi, Otoritas, Disiplin, Inisiatif.³⁹ Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala (Martinis Yamin dan Maisah, 2010: 129) faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

³⁷Mulyasa. Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013

³⁸ Richard M. Steer. Efektivitas Organisasi. Bandung : Erlangga. 1985

³⁹Suyadi Prawirosentono. Kebijakan Kinerja Karyawan (Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia). Yogyakarta: BPFE. 1999

- a. Faktor Kepemimpinan: meliputi kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- b. Faktor Tim : meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- c. Faktor sistem : meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pemimpin sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja.
- d. Faktor situasional Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.⁴⁰

Berdasarkan uraian di atas dapat diartikan kinerja guru dipengaruhi berbagai faktor oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Oleh sebab itu faktor intrinsik penelitian ini akan membatasi kinerja guru yang dipengaruhi oleh unsur personal/ individual yang meliputi motivasi dan ketrampilan/kemampuan. Kemampuan disini diartikan sebagai kemampuan guru dalam kegiatan pembelajaran. Sehingga untuk mengetahui kinerja guru dalam pembelajaran salah satunya dapat dilihat dari sejauhmana guru menguasai kompetensi profesional.

3). Indikator Penilaian Kinerja Guru

Kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang telah dicapai guru yang diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki guru. Menurut Robbins mengemukakan tiga kriteria kinerja yang paling umum yaitu hasil pekerjaan individual, perilaku, dan sifat.⁴¹ Ketiga kriteria tersebut dapat tercermin pada tugas guru yaitu dilihat dari hasil guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai pembelajaran. Dengan begitu penilaian kinerja guru sangat penting untuk dilakukan secara periodik karena untuk mengukur tingkat pencapaian

⁴⁰ Martinis Yamin dan Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada, 2010.

⁴¹ Stephen, Robbins.P. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. (Terjemahan Halida & Dewi Sartika). Jakarta: Erlangga, 2002

keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja guru lebih terfokus jika ada indikator yang dijadikan tolak ukurnya.

Hadari Nawawi mengemukakan bahwa:

Indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan mencakup lima unsur sebagai berikut: kuantitas hasil kerja yang dicapai, kualitas hasil kerja yang dicapai, jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut, kehadiran, dan kegiatan selama hadir di tempat kerja, dan kemampuan bekerjasama.⁴²

Penilaian yang dilakukan secara periodik akan diperoleh gambaran kualitas guru dalam melaksanakan tugas pokoknya dan hasilnya dapat dijadikan alat control dan bahan pembinaan bagi kepala sekolah. Berkaitan dengan tugas guru dalam pembelajaran, terdapat indikator penilaian terhadap kinerja guru yang dilakukan terhadap pembelajaran di kelas yaitu (a) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran (Perancangan Silabus dan RPP), (b) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran (pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan metode pembelajaran), dan (c) Penilaian pembelajaran.⁴³

Adapun rincian mengenai indikator penilaian kinerja guru adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan merupakan tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari perilaku guru menyusun program kegiatan pembelajaran. Menurut Kunandar bentuk konkret sebuah perencanaan pembelajaran yaitu berupa silabus dan RPP. RPP adalah rencana pembelajaran pada

⁴² Hadari Nawawi. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006.

⁴³ Depdiknas, *PKG: Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Ditjen PMPTK.

suatu dan/atau kelompok mata pelajaran tertentu yang sekurang-kurangnya mencakup identitas silabus, standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, indikator, penilaian, alokasi waktu. silabus merupakan salah satu bentuk perencanaan pembelajaran yang masih memerlukan penjabaran yang lebih operasional ke dalam bentuk Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). RPP merupakan pegangan bagi guru dalam melaksanakan pembelajaran baik di dalam kelas, laboratorium, dan/atau lapangan untuk setiap kompetensi dasar.⁴⁴ Mengingat perencanaan program pembelajaran sebagai salah satu indikator kinerja guru maka dalam penelitian ini kinerja guru yang dimaksud adalah berupa hasil dari kegiatan guru menyusun program pembelajaran yang berupa silabus dan RPP.

b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan yang ditandai adanya kegiatan pengelolaan pendidikan, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode pembelajaran. Pada ini terjadi interaksi antara guru dan peserta didik sehingga tugas dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan proses pembelajaran guru perlu memperhatikan:

1) Pengelolaan Kelas

Menurut Ahmad Rohani Pengelolaan kelas yang efektif merupakan prasyarat mutlak terjadinya proses belajar yang efektif. Pengelolaan kelas menunjuk kepada kegiatan-kegiatan yang menciptakan dan

⁴⁴Kunandar. *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.

mempertahankan kondisi yang optimal bagi terjadinya proses belajar.⁴⁵ Pengkondisian kelas artinya bagaimana guru merencanakan, mengatur, melakukan berbagai kegiatan dikelas sehingga proses belajar mengajar dapat berhasil dengan baik. Artinya harus ada suatu upaya yang dilakukan guru untuk mengoptimalkan berbagai sumber daya (potensi yang ada pada diri guru, peserta didik, sarana dan lingkungan belajar) yang ditujukan agar proses belajar mengajar dapat sesuai dengan rencana dan tujuan yang ingin dicapai. Oleh sebab itu guru dituntut memiliki kemampuan dalam merancang dan mengarahkan aktivitas dan interaksi di kelas, menciptakan pengajaran yang efektif dengan memotivasi siswa, memupuk kerjasama, mengatur suasana kelas agar tertib dan teratur, membagikan materi ajar, mengatur tempat duduk siswa, mengecek kehadiran siswa, menumbuhkan partisipasi siswa dalam belajar mengajar. Tindakan pengelolaan kelas yang efektif itu sendiri adalah apabila seorang guru dapat mengidentifikasi dengan tepat masalah yang sedang dihadapi, sehingga dapat memilih strategi penanggulangan secara tepat pula.

2) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Menurut Hamzah B. Uno media pembelajaran adalah segala bentuk alat komunikasi yang dapat digunakan untuk menyampaikan informasi dari sumber kepeserta didik yang bertujuan merangsang mereka untuk mengikuti kegiatan pembelajaran.⁴⁶ Guru lebih banyak menggunakan media dengan mempertimbangkan bahan pelajaran yang akan

⁴⁵ Ahmad Rohani. *Pengelolaan Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.

⁴⁶ Hamzah B. Uno. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

disampaikan, serta kegiatan belajar-kegiatan belajar yang dilakukan oleh siswa. Penggunaan media yang baik adalah yang mampu membantu pencapaian tujuan belajar yang diinginkan. Oleh karenanya kriteria pemilihan media sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Dengan menggunakan media diharapkan dapat membangkitkan motivasi dan rangsangan kegiatan belajar siswa, membantu siswa meningkatkan pemahaman, membantu keaktifan proses pembelajaran. Menurut Abdul Majid sumber belajar diartikan segala ditetapkan sebagai informasi yang disajikan dan disimpan dalam berbagai bentuk media, yang dapat membantu siswa dalam belajar.⁴⁷ Sumber belajar dikategorikan sebagai: tempat, benda, orang, buku, peristiwa. Uraian di atas menunjukkan kemampuan lain yang perlu dikuasai guru adalah menggunakan media dan bahan ajar yang relevan. Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia tetapi diharapkan mampu mendesain untuk kepentingan pembelajaran.

3) Penggunaan Metode Pembelajaran

Menurut R. Ibrahim dan Nana S. Sukmadinata (Depdiknas :2008) menyatakan bahwa setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai.⁴⁸

Penggunaan metode yang bervariasi juga harus didasarkan pada pertimbangan bahwa setiap metode mempunyai kelebihan dan

⁴⁷ Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.

⁴⁸ Depdiknas, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses*. Jakarta: Depdiknas.2008

kekurangan tertentu, maka tepat tidaknya metode mengajar yang digunakan tergantung pula pada jenis tujuan yang ingin dicapai karena tidak ada satu pun metode yang tepat untuk mencapai semua tujuan. Dalam kegiatan pembelajaran penggunaan metode yang bervariasi sangatlah diperlukan. Dengan penggunaan metode yang bervariasi diharapkan akan membuat siswa merasa tidak jenuh terhadap proses pembelajaran yang sedang berlangsung. Sehingga guru harus pandai dalam mengkombinasikan beberapa metode sesuai kebutuhan. Oleh sebab itu penggunaan metode akan sangat tergantung pada tujuan yang ingin dicapai. Guru harus mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang disampaikan. Pemilihan metode yang tepat akan berdampak pada materi tersampaikan dengan baik sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai. Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pembelajaran pada dasarnya berkaitan dengan aktivitas guru mengajar dan merupakan bentuk implementasi dari RPP. Seorang guru dapat dikatakan berhasil dalam melaksanakan tugas mengajar dibuktikan dengan adanya perubahan pada diri siswa baik secara sikap, mental dan wawasan/pengetahuan. Sehingga dapat dikatakan hasil dari sebuah proses pembelajaran adalah siswa mampu menguasai ketrampilan, pengetahuan, dan memiliki sikap yang baik.

c. Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil pembelajaran adalah suatu tindakan atau suatu proses untuk menentukan nilai keberhasilan belajar peserta didik setelah mengalami proses belajar selama periode tertentu. Menurut Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses, penilaian dilakukan oleh guru

terhadap hasil pembelajaran untuk mengukur tingkat pencapaian kompetensi peserta didik, serta digunakan sebagai bahan penyusunan laporan kemajuan hasil belajar, dan memperbaiki proses pembelajaran.⁴⁹ Menurut Permendiknas No.20 Tahun 2007 tentang Standar Penilaian Pendidikan, penilaian hasil belajar oleh pendidik dilakukan secara berkesinambungan dan bertujuan untuk memantau proses dan kemajuan belajar peserta didik serta untuk meningkatkan efektivitas kegiatan pembelajaran. Penilaian tersebut meliputi kegiatan sebagai berikut:

- 1) Menginformasikan silabus mata pelajaran yang di dalamnya memuat rancangan dan kriteria penilaian pada awal semester.
- 2) Mengembangkan indikator pencapaian KD dan memilih teknik penilaian yang sesuai pada saat menyusun silabus mata pelajaran.
- 3) Mengembangkan instrumen dan pedoman penilaian sesuai dengan bentuk dan teknik penilaian yang dipilih.
- 4) Melaksanakan tes, pengamatan, penugasan, dan/atau bentuk lain yang diperlukan.
- 5) Mengolah hasil penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar dan kesulitan belajar peserta didik.
- 6) Mengembalikan hasil pemeriksaan pekerjaan peserta didik disertai balikan/komentar yang mendidik.
- 7) Memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran.
- 8) Melaporkan hasil penilaian mata pelajaran pada setiap akhir semester kepada pimpinan satuan pendidikan dalam bentuk satu nilai prestasi belajar peserta didik disertai deskripsi singkat sebagai cerminan kompetensi utuh.
- 9) Melaporkan hasil penilaian akhlak kepada guru Pendidikan Agama dan hasil penilaian kepribadian kepada guru Pendidikan Kewarganegaraan sebagai informasi untuk menentukan nilai akhir semester akhlak dan kepribadian peserta didik dengan kategori sangat baik, baik, atau kurang baik.⁵⁰

Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menyusun alat-alat penilaian, mengolah dan menggunakan hasil penilaian.

Kemampuan yang perlu dikuasai guru pada kegiatan penilaian hasil belajar

⁴⁹ Depdiknas, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses*. Jakarta: Depdiknas.2008

⁵⁰ Depdiknas, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2007 tentang Standar Penilaian Pendidikan*. Jakarta: 2008.

adalah menyusun alat penilaian. Alat penilaian meliputi: tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan. Indikasi kemampuan guru dalam penyusunan alat-alat tes ini dapat digambarkan dari frekuensi penggunaan bentuk alat-alat tes secara variatif, karena alat tes yang telah disusun pada dasarnya digunakan sebagai alat penilaian hasil belajar. Selain itu yang harus diperhatikan guru adalah pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Dua hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan hasil belajar yaitu: 1) jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran yang tidak dipahami sebagian kecil siswa, guru cukup memberikan kegiatan remedial bagi siswa yang bersangkutan, 2) jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian besar siswa, maka diperlukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian yang sulit dipahami.⁵¹ Mengacu pada kedua hal di atas, indikasi kemampuan guru dalam mengolah dan menggunakan hasil belajar dapat dilihat dari kegiatan pengembangan pembelajaran yang meliputi kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran lainnya. Jadi pada dasarnya penilaian pembelajaran dapat dilihat dari hasil belajar siswa itu sendiri maupun dari sisi gurunya yang tercermin dari adanya kesesuaian antara perencanaan pembelajaran yang telah dibuat dengan pelaksanaannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa indikator penilaian kinerja guru yaitu sesuatu syarat yang dijadikan tolak ukur didalam menilai kinerja yang bertujuan supaya penilaian lebih baik dan optimal. Dalam hal ini indikator kinerja guru yang menjadi konsen penelitian adalah hasil guru dalam

⁵¹ Ibid, h. 26

merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai pembelajaran.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Berdasarkan penelusuran terhadap literatur-literatur yang berkaitan dengan objek dalam penelitian ini, peneliti mengemukakan beberapa karya ilmiah yang memiliki relevansi dengan penelitian disini. Diantaranya yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Anita Mahasiswi Universitas Islam Negeri Purwokerto Program Studi Manajemen Pendidikan Islam tahun 2017. Berjudul “Motivasi dan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kragean dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba Purbalingga.” Penelitian ini membahas permasalahan antara lain: 1) Bagaimana motivasi kerja, kinerja guru, dan mutu pendidikan di MIN Kragean dan MIN Wirasaba?; 2)Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MIN Kragean dan MIN Wirasaba?; 3) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di MIN Kragean dan MIN Wirasaba?; 4) Seberapa besar pengaruh kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MIN Kragean dan MIN Wirasaba?; 5) Seberapa besar pengaruh secara bersamaan (simultan) motivasi dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MIN Kragean dan MIN Wirasaba ?; 6) Adakah perbedaan motivasi kerja, kinerja, dan mutu pendidikan antara MIN Kragean dan MIN Wirasaba? Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus, yaitu pengambilan data terhadap keseluruhan unit pengamatan (observation unit). Data dihimpun dari

seluruh guru MIN Krangean sebanyak 18 orang, dan guru MIN Wirasaba sebanyak 18 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif persentase, regresi, dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa: 1) motivasi kerja guru MIN Krangen dan MIN Wirasaba dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 53,16 dan 53,38, kinerja guru MIN Krangean dan MIN Wirasaba dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata 46,78 dan 46,72, dan mutu pendidikan MIN Krangean dan MIN Wirasaba dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata 47,5 dan 48,0; 2) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MIN Krangean dan MIN Wirasaba dengan kontribusi masing-masing 38,5% dan 74,6%; 3) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di MIN Krangean (27,6%) dan MIN Wirasaba (36,5%), 4) Tidak ada pengaruh signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MIN Krangean (0%), namun ada pengaruh signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MIN Wirasaba (41,9%), 5) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja guru dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di MIN Krangean dan MIN Wirasaba, yaitu (43,8%) dan (42,7%). 6) Tidak ada perbedaan signifikan motivasi kerja, kinerja guru dan mutu pendidikan di MIN Krangean dan MIN Wirasaba (Sig. 0.901) , (Sig. 0.978) , dan (Sig. 0.774) . Hasil penelitian ini memperkuat teori Bemandin dan Joice serta Keith Davis bahwa mutu pendidikan dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku, motivasi kerja, dan kinerja dari para personal organisasi..⁵²

2. Penelitian yang dilakukan oleh Yeni Murti Mahasiswa Universitas Terbuka tahun

⁵² Anita, "Motivasi dan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Krangean dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba Purbalingga." Mahasiswa Universitas Islam Negeri Purwokerto Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam tahun 2017, t.d.

2016. Berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Kota Mukomuko.”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, iklim kerja, kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal sesuai dengan kenyataan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat kuantitatif, yaitu penelitian yang lebih kepada “ keakuratan “ deskripsi setiap variabel dalam keakuratan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Teknik analisis data dengan menggunakan SPSS (Statistics Prudoct and Service Solution versi 17.0. Dari uji regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 17.0, terdapat hasil angket , ditemukan bahwa adanya hubungan yang positif antara variabel-variabel bebas yaitu motivasi kerja , iklim kerja, kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja guru (X1). Iklim kerja (X2), dan kepemimpinan kepala sekolah (X3) sebesar 65,7 %. Sedangkan selebihnya yaitu 34,3% kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel selain yang tidak diteliti. Sebagai kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja guru, iklim kerja, kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. ⁵³

3. Penelitian yang dilakukan oleh Al Fisqy Kayyasa Amaliyyah Mahasiswi Universitas Lampung tahun 2017 Program Studi Magister Manajemen dan Bisnis. Berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Swadhipa Natar TP 2015/2016.” Yayasan Swadhipa Natar telah

⁵³ Yeni Murti, “Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Kota Mukomuko. Mahasiswa Universitas Terbuka 2016. t.d.

memberikan beberapa fasilitas berupa motivasi ekstrinsik agar mampu meningkatkan kinerja guru, Yayasan juga telah memiliki peraturan kerja yang jelas untuk memberikan disiplin kepada guru. Motivasi kerja dan disiplin kerja yang rendah memengaruhi kinerja guru di Yayasan Swadhipa Natar terlihat dari hasil absen keterlamabatan guru dan hasil kinerja guru berupa jumlah siswa baru dan hasil UN siswa. Kinerja guru dinilai baik jika mampu membuat siswanya lulus ujian nasional dan menjadi siswa yang terdidik, baik dari segi disiplin dan rasa tanggung jawab. Masalah dalam penelitian ini yaitu apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, apakah motivasi kerja dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Swadhipa Natar. Penelitian ini dilakukan di Yayasan Swadhipa Natar dengan menyebar kuesioner kepada seluruh guru yang berjumlah 115 orang, metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian *explanatory*, dengan menggunakan perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan alat hitung SPSS V.19. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, dan disimpulkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi positif terhadap kinerja guru, disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja, dan motivasi kerja serta disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Yayasan Swadhipa Natar. Saran yang diajukan adalah Yayasan Swadhipa perlu mempertahankan dan meningkatkan semua aspek motivasi kerja dan disiplin kerja Perusahaan meningkatkan promosi terhadap karyawan terutama karyawan yang memiliki prestasi. Disiplin kerja perlu lebih ditingkatkan, karena dengan tingkat disiplin guru yang baik maka guru akan menyelesaikan tugas tepat waktu. Memberikan kebijakan-kebijakan yang lebih jelas dari atasan kepada bawahan, sehingga membuat guru menaati kebijakan dari atasan. Hasil kinerja harus lebih ditingkakan agar kinerja guru lebih maksimal, atasan harus mempertegas seluruh guru agar tidak diijinkan untuk meninggalkan kantor pada saat jam kerja. Khususnya pada aspek disiplin kerja dalam menciptakan semangat kerja untuk mencapai tujuan dari Yayasan Swadhipa Natar.⁵⁴

⁵⁴ Al Fisqy Kayyasaah Amaliyyah, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja

4. Journal Litbank Kota Pekalongan Vol.13 tahun 2017 oleh Slamet Riyadi, Aria Mulyapradana. Berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Raudhatul Atfal di Kota Pekalongan “.Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. Penelitian ini dilakukan terhadap guru sebanyak 97 orang dengan menggunakan cara pengumpulan data dengan metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dengan component matrik, uji reliabilitas dengan alfa cronbach, analisis regresi, uji t dan uji r² dengan adjusted r square.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung dipengaruhi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.⁵⁵

5. Penelitian yang dilakukan oleh Budi Marwan Universitas Terbuka tahun 2015. Berjudul “ Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Jurusan Akuntansi Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi. Tujuan proses pembelajaran di sekolah adalah bahwa semua siswa dapat memperoleh hasil belajar yang memuaskan. Beberapa upaya meningkatkan hasil belajar siswa adalah : 1) Menganalisis pengaruh kompetensi profesional guru terhadap hasil belajar siswa Jurusan Akuntansi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 kota Jambi ?. 2) Menganalisis pengaruh motivasi belajar terhadap hasil belajar siswa Jurusan Akuntansi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi ?. 3) Menganalisis pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi belajar terhadap hasil belajar siswa Jurusan Akuntansi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi ?. Teknik analisis data menggunakan persamaan regresi linier

Guru Yayasan Swadhipa Natar TP 2015/2016.” Universitas Lampung,2017.t.d.

⁵⁵ Slamet Riyadi, Aria Mulyapradana. Berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Raudhatul Atfal di Kota Pekalongan “.Journal Litbank Kota Pekalongan Vol.13 2017.t.d.

sederhana dan berganda dengan rumus korelasi pearson. Hasil penelitian menunjukkan : 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi professional guru terhadap hasil belajar siswa Jurusan Akuntansi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi sebesar 86,9%. 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi belajar terhadap hasil belajar siswa Jurusan Akuntansi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi sebesar 90,6%. 3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi professional guru dan motivasi belajar terhadap hasil belajar siswa Jurusan Akuntansi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi sebesar 94,4% .⁵⁶

Tabel 1
Ringkasan Persamaan dan Perbedaan Penelitian
Antara Penelitian Sebelumnya dan Penelitian Penulis dalam 5 Unsur

Nama Peneliti	Judul	Banyaknya Variabel	Pokok Permasalahan	Teori yang Dipilih	Teknik Analisis yang Digunakan	Temuan/ Hasil yang Pokok
Anita	Motivasi dan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kranglean dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri	2	Motivasi dan kinerja guru	Bemandin dan Joice serta Keith Davis	Deskriptif Persentase, regresi dan uji t	• Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MIN Kranglean dan MIN Wirasaba dengan kontribusi masing-masing 38,5% dan 74,6%; 3) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di MIN Kranglean (27,6%) dan MIN Wirasaba (36,5%), 4) Tidak ada pengaruh

⁵⁶ Budi Marwan. “ Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Jurusan Akuntansi Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi. Universitas Terbuka, 2015.t.d.

	Wirasaba Purbalingga					<p>signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MIN Kragean (0%), namun ada pengaruh signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MIN Wirasaba (41,9%), 5) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja guru dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di MIN Kragean dan MIN Wirasaba, yaitu (43,8%) dan (42,7%). 6) Tidak ada perbedaan signifikan motivasi kerja, kinerja guru dan mutu pendidikan di MIN Kragean dan MIN Wirasaba (Sig. 0.901) , (Sig. 0.978) , dan (Sig. 0.774)</p>
Yeni Murti	Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Mukomuro	4	Motivasi Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru	Vroom, Duncon, Blanchard dan Hersey, Mulyasa	Uji Linier Regresi Berganda	<p>•ditemukan bahwa adanya hubungan yang positif antara variabel-variabel bebas yaitu motivasi kerja , iklim kerja, kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja guru (X1). Iklim kerja (X2), dan kepemimpinan kepala sekolah (X3) sebesar 65,7 %. Sedangkan selebihnya yaitu</p>

						34,3% kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel selain yang tidak diteliti. Sebagai kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja guru, iklim kerja, kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
Al Fisqy Kayyasa Amaliyya	“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Swadhipa Natar TP 2015/2016 .”	3	Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru	Grand Theory, Middle Theory dan Applied Theory	expalanatory, dengan menggunakan perhitungan regresi linier berganda	•motivasi kerja mempengaruhi positif terhadap kinerja guru, disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja, dan motivasi kerja serta disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Yayasan Swadhipa Natar
Slamet Riyadi, Aria Mulyapra	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Raudhatul Atfal di Kota Pekalongan	2	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	Herzberg, Prawerose ntono,	analisis regresi, uji t dan uji r ² dengan adjusted r square.	•Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung dipengaruhi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
Budi Marwan	Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Belajar	3	Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Belajar	Dimiyati dan Mudjiono, Uno	regresi linier sederhana dan berganda	•Hasil penelitian menunjukkan : 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi profesional guru

<p>Terhadap Hasil Belajar Siswa Jurusan Akuntansi Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi</p>		<p>Terhadap Hasil Belajar</p>		<p>dengan rumus korelasi pearson</p>	<p>terhadap hasil belajar siswa Jurusan Akuntansi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi sebesar 86,9%. 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi belajar terhadap hasil belajar siswa Jurusan Akuntansi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi sebesar 90,6%. 3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi profesional guru dan motivasi belajar terhadap hasil belajar siswa Jurusan Akuntansi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi sebesar 94,4%</p>
--	--	-------------------------------	--	--------------------------------------	---

Dalam beberapa literatur penelitian tersebut, terdapat persamaan variabel dengan judul yang akan diteliti yakni berkaitan tentang kinerja guru, dimana ada beberapa indikator yang dapat dipengaruhi oleh kinerja salah satunya adalah motivasi kerja. Perbedaannya adalah peneliti menggunakan variabel tambahan yaitu kompetensi kepribadian yang dapat mempengaruhi kinerja guru. penelitian yang dilaksanakan juga berbeda dari sisi teori yang mendasari yaitu teori Richard M. Steer, jumlah variabel sebanyak dua variabel bebas dan satu variabel terikat, dari sisi populasi dan sampel berbeda, tempat penelitian juga berbeda dan penggunaan skala pada angket juga berbeda. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dan regresi ganda dan merupakan penelitian yang bersifat baru.

C. Konsep dan Pengukuran

Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepribadian Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Pulang Pisau

1. Pemberian Motivasi Kerja (X1)

a. Konsep

Pemberian motivasi kerja adalah segala upaya yang dilakukan untuk memberi semangat kerja kepada para guru baik berupa sikap, ucapan maupun tindakan. Indikator pemberian motivasi kerja yang akan menjadi panduan penelitian ini meliputi :

1. Penghargaan terhadap guru
 - 1) Memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi.
 - 2) Menghargai pekerjaan yang saya lakukan.
2. Komunikasi dan Informasi
 - 1) Mengkomunikasikan dan menginformasikan hal-hal yang baru tentang kegiatan di sekolah.
3. Persaingan partisipasi dan kebanggaan
 - 1) Memberikan dorong kepada guru untuk bekerja lebih baik.
 - 2) Memberikan ucapan selamat kepada guru yang bekerja dengan baik.
4. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja guru
 - 1) Selalu berusaha meningkatkan moral kerja guru.
5. Meningkatkan produktivitas kerja
 - 1) Mengikuti sertakan pelatihan-pelatihan agar agar produktivitas kerja guru meningkat.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- 1) Selalu menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antara guru
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi
- 1) Selalu memberikan motivasi agar loyalitas, kreativita serta partisipasi guru meningkat.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan guru
- 1)Memperhatikan kesejahteraan guru
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab guru terhadap tugas-tugasnya
- 1) Sering mengingatkan agar guru mempertinggi rasa tanggungjawab terhadap tugas-tugas yang dilakukan.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
- 1) Memberikan arahan menggunakan alat-alat dan bahan baku secara efektif dan efisien.
11. Pemberian hukuman atau sanksi
- 1) Meberikan hukuman atau saksi bagi guru yang tidak disiplin

b. Pengukuran

Tabel 2.2

Skor Jawaban Responden Berdasarkan Skala Linkert

Pilihan Jawaban	Skor
Selalu (SL)	5
Sering (S)	4
Kadang-kadang (K)	3
Jarang (J)	2
Tidak Pernah (TP)	1

1. Penghargaan terhadap guru

- 1) Memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi.
- a) Sangat Tinggi (Selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai) : skor 5

- b) Tinggi (Sering memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai) : skor 4
- c) Sedang (Kadang-kadang memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai) : skor 3
- d) Rendah (Jarang memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai) : skor 2
- e) Sangat rendah (Tidak pernah memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai) : skor 1

2) Menghargai pekerjaan yang saya lakukan

- a) Sangat Tinggi (Selalu menghargai pekerjaan yang di lakukan guru) : skor 5
- b) Tinggi (Sering menghargai pekerjaan yang di lakukan guru) : skor 4
- c) Sedang (Kadang-kadang menghargai pekerjaan yang di lakukan guru) : skor 3
- d) Rendah (Jarang menghargai pekerjaan yang di lakukan guru): skor 2
- e) Sangat rendah (Tidak pernah menghargai pekerjaan yang dilakukan guru) : skor 1

2. Komunikasi dan Informasi

- 1) Mengkomunikasikan dan menginformasikan hal-hal yang baru tentang kegiatan disekolah.
 - a) Sangat Tinggi (Selalu mengkomunikasikan dan menginformasikan hal-hal baru tentang kegiatan sekolah) : skor 5

- b) Tinggi (Sering mengkomunikasikan dan menginformasikan hal-hal baru tentang kegiatan sekolah) : skor 4
- c) Sedang (Kadang – kadang mengkomunikasikan dan menginformasikan hal-hal baru tentang kegiatan sekolah) : skor 3
- d) Rendah (Jarang mengkomunikasikan dan menginformasikan hal-hal baru tentang kegiatan sekolah): skor 2
- e) Sangat rendah (Tidak pernah mengkomunikasikan dan menginformasikan hal-hal baru tentang kegiatan sekolah) : skor 1

3. Persaingan partisipasi dan kebanggaan

1) Memberikan dorongan kepada guru untuk bekerja lebih baik.

- a) Sangat Tinggi (Selalu memberikan dorongan kepada guru untuk bekerja lebih baik) : skor 5
- b) Tinggi (Sering memberikan dorongan kepada guru untuk bekerja lebih baik) : skor 4
- c) Sedang (Kadang-kadang memberikan dorongan kepada guru untuk bekerja lebih baik) : skor 3
- d) Rendah (Jarang memberikan dorongan kepada guru untuk bekerja lebih baik): skor 2
- e) Sangat rendah (Tidak pernah memberikan dorongan kepada guru untuk bekerja lebih baik) : skor 1

2) Memberikan ucapan selamat kepada guru yang bekerja dengan baik.

- a) Sangat Tinggi (Selalu memberikan ucapan selamat kepada guru yang bekerja dengan baik) : skor 5
- b) Tinggi (Sering memberikan ucapan selamat kepada guru yang bekerja dengan baik) : skor 4

- c) Sedang (Kadang-kadang memberikan ucapan selamat kepada guru yang bekerja dengan baik) : skor 3
- d) Rendah (Jarang memberikan ucapan selamat kepada guru yang bekerja dengan baik): skor 2
- e) Sangat rendah (Tidak pernah memberikan ucapan selamat kepada guru yang bekerja dengan baik) : skor 1

4. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja guru

1) Selalu berusaha meningkatkan moral kerja guru.

- a) Sangat Tinggi (Selalu berusaha meningkatkan moral kerja guru) : skor 5
- b) Tinggi (Sering berusaha meningkatkan moral kerja guru) : skor 4
- c) Sedang(Kadang-kadang berusaha meningkatkan moral kerja guru dan pegawai) : skor 3
- d) Rendah (Jarang berusaha meningkatkan moral kerja guru) : skor 2
- e) Sangat rendah (Tidak pernah berusaha meningkatkan moral kerja guru): skor 1

5. Meningkatkan produktivitas kerja

1) Mengikuti sertakan pelatihan-pelatihan agar produktivitas kerja guru meningkat.

- a) Sangat Tinggi (Selalu mengikuti sertakan pelatihan-pelatihan agar produktivitas kerja guru meningkat) : skor 5
- b) Tinggi (Sering mengikuti sertakan pelatihan-pelatihan agar produktivitas kerja guru meningkat) : skor 4

- c) Sedang (Kadang-kadang mengikut sertakan pelatihan-pelatihan agar produktivitas kerja guru meningkat) : skor 3
- d) Rendah (Jarang mengikut sertakan pelatihan-pelatihan agar produktivitas kerja guru meningkat) : skor 2
- e) Sangat rendah (Tidak pernah mengikut sertakan pelatihan-pelatihan agar produktivitas kerja guru meningkat): skor 1

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- 1) Selalu menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antara guru
 - a) Sangat Tinggi (Selalu menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antara guru) : skor 5
 - b) Tinggi (Sering menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antara guru) : skor 4
 - c) Sedang (Kadang-kadang menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antara guru) : skor 3
 - d) Rendah (Jarang menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antara guru) : skor 2
 - e) Sangat rendah (Tidak pernah menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antara guru): skor 1

7. Meningkatkan loyalitas,kreativitas dan partisipasi

- 1) Selalu memberikan motivasi agar loyalitas, kreativita serta partisipasi guru meningkat.
 - a) Sangat Tinggi (Selalu memberikan motivasi agar loyalitas, kreativita serta partisipasi guru meningkat) : skor 5
 - b) Tinggi (Sering memberikan motivasi agar loyalitas, kreativita serta partisipasi guru meningkat) : skor 4

- c) Sedang (Kadang-kadang memberikan motivasi agar loyalitas, kreativita serta partisipasi guru meningkat) : skor 3
- d) Rendah (Jarang memberikan motivasi agar loyalitas, kreativita serta partisipasi guru meningkat) : skor 2
- e) Sangat rendah (Tidak pernah memberikan motivasi agar loyalitas, kreativita serta partisipasi guru meningkat): skor 1

8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan guru

1) Memperhatikan kesejahteraan guru

- a) Sangat Tinggi (Selalu memperhatikan kesejahteraan guru) : skor 5
- b) Tinggi (Sering memperhatikan kesejahteraan guru) : skor 4
- c) Sedang (Kadang-kadang memperhatikan kesejahteraan guru) : skor 2
- d) Rendah (Jarang memperhatikan kesejahteraan guru) : skor 2
- e) Sangat rendah (Tidak pernah memperhatikan kesejahteraan guru): skor 1

9. Mempertinggi rasa tanggungjawab guru terhadap tugas-tugasnya

1) Sering mengingatkan agar guru mempertinggi rasa tanggungjawab terhadap tugas-tugas yang dilakukan.

- a) Sangat Tinggi (Selalu mengingatkan agar guru mempertinggi rasa tanggungjawab terhadap tugas-tugas yang dilakukan) : skor 5
- b) Tinggi (Sering mengingatkan agar guru mempertinggi rasa tanggungjawab terhadap tugas-tugas yang dilakukan) : skor 4
- c) Sedang (Kadang-kadang mengingatkan agar guru mempertinggi rasa tanggungjawab terhadap tugas-tugas yang dilakukan) : skor 3

- d) Rendah (Jarang mengingatkan agar guru mempertinggi rasa tanggungjawab terhadap tugas-tugas yang dilakukan) : skor 2
- e) Sangat rendah (Tidak pernah mengingatkan agar guru mempertinggi rasa tanggungjawab terhadap tugas-tugas yang dilakukan): skor 1

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

- 1) Memberikan arahan menggunakan alat-alat dan bahan baku secara efektif dan efisien.
 - a) Sangat Tinggi (Selalu mengarahkan guru menggunakan alat-alat dan bahan baku secara efektif dan efisien) : skor 5
 - b) Tinggi (Sering mengarahkan guru menggunakan alat-alat dan bahan baku secara efektif dan efisien) : skor 4
 - c) Sedang (Kadang-kadang mengarahkan guru menggunakan alat-alat dan bahan baku secara efektif dan efisien) : skor 3
 - d) Rendah (Jarang mengarahkan guru menggunakan alat-alat dan bahan baku secara efektif dan efisien) : skor 2
 - e) Sangat rendah (Tidak pernah mengarahkan guru menggunakan alat-alat dan bahan baku secara efektif dan efisien): skor 1

11. Pemberian hukuman atau sanksi

- 1) Memberikan hukuman atau sanksi bagi guru yang tidak disiplin
 - a) Sangat Tinggi (Selalu memberikan hukuman atau sanksi bagi guru yang tidak disiplin) : skor 5
 - b) Tinggi (Sering memberikan hukuman atau sanksi bagi guru yang tidak disiplin) : skor 4

- c) Sedang (Kadang-kadang memberikan hukuman atau sanksi bagi guru yang tidak disiplin) : skor 3
- d) Rendah (Jarang memberikan hukuman atau sanksi bagi guru yang tidak disiplin) : skor 2
- e) Sangat rendah (Tidak pernah memberikan hukuman atau sanksi bagi guru yang tidak disiplin): skor 1

2. Kompetensi Kepribadian (X2)

a. Konsep

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi warga madrasah, dan berakhlak mulia. Indikator yang digunakan adalah kompetensi kepala sekolah berdasarkan Permendiknas No. 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah yaitu sebagai berikut berikut.

1. Memiliki akhlak mulia dalam mengembangkan budaya dan tradisi serta mampu menjadi teladan bagi komunitas sekolah.
2. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
3. Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah.
4. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
5. Mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah.
6. Memiliki bakat dan minat sebagai pemimpin pendidikan.⁵⁷

b. Pengukuran

1. Berakhlak mulia dalam mengembangkan budaya dan tradisi di madrasah.
 - a) Sangat tinggi (Sangat mampu mengembangkan budaya dan tradisi di madrasah) : skor 5

⁵⁷ Permendiknas No. 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah (Depdiknas, 2007)

- b) Tinggi (Mampu mengembangkan budaya dan tradisi di madrasah) : skor 4
- c) Sedang (cukup mampu mengembangkan budaya dan tradisi di madrasah) : skor 3
- d) Rendah (Kurang mampu mengembangkan budaya dan tradisi di madrasah) : skor 2
- e) Sangat rendah (Tidak mampu mengembangkan budaya dan tradisi di madrasah) : skor 1

2. Mampu menjadi teladan yang baik bagi komunitas madrasah

- a) Sangat tinggi (Sangat mampu memberikan teladan bagi warga madrasah) : skor 5
- b) Tinggi (Mampu memberikan teladan bagi warga madrasah) : skor 4
- c) Sedang (cukup mampu memberikan teladan bagi warga madrasah) : skor 3
- d) Rendah (Kurang mampu memberikan teladan bagi warga madrasah) : skor 2
- e) Sangat rendah (Tidak mampu memberikan teladan bagi warga madrasah) : skor 1

3. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.

- a) Sangat tinggi (Sangat memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin) : skor 5
- b) Tinggi (Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin) : skor 4
- c) Sedang (Cukup memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin) : skor 3

- d) Rendah (Kurang memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin) : skor 2
- e) Sangat rendah (Tidak memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin) : skor 1

4. Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala madrasah.

- a) Sangat tinggi (Sangat memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala madrasah) : skor 5
- b) Tinggi (Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala madrasah) : skor 4
- c) Sedang (Cukup memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala madrasah) : skor 3
- d) Rendah (Kurang memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala madrasah) : skor 2
- e) Sangat rendah (Tidak memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala madrasah) : skor 1

5. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

- a) Sangat tinggi (Sangat terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi) : skor 5
- b) Tinggi (Terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi) : skor 4
- c) Sedang (Cukup terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi) : skor 3
- d) Rendah (Kurang terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi) : skor 2

- e) Sangat rendah (Tidak terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi) : skor 1
6. Mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala madrasah.
- a) Sangat tinggi (Sangat Mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala madrasah) : skor 5
- b) Tinggi (Mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala madrasah) : skor 4
- c) Sedang (Cukup mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala madrasah) : skor 3
- d) Rendah (Kurang mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala madrasah) : skor 2
- e) Sangat rendah (Tidak mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala madrasah) : skor 1
7. Memiliki bakat sebagai seorang pemimpin pendidikan.
- a) Sangat tinggi (Sangat memiliki bakat sebagai seorang pemimpin pendidikan) : skor 5
- b) Tinggi (Memiliki bakat sebagai seorang pemimpin pendidikan) : skor 4
- c) Sedang (Cukup memiliki bakat sebagai seorang pemimpin pendidikan) : skor 3
- d) Rendah (Kurang memiliki bakat sebagai seorang pemimpin pendidikan) : skor 2
- e) Sangat rendah (Tidak memiliki bakat sebagai seorang pemimpin pendidikan) : skor 1

8. Memiliki minat sebagai seorang pemimpin pendidikan

- a) Sangat tinggi (Sangat memiliki minat sebagai seorang pemimpin pendidikan) : skor 5
- b) Tinggi (Memiliki minat sebagai seorang pemimpin pendidikan) : skor 4
- c) Sedang (Cukup memiliki minat sebagai seorang pemimpin pendidikan) : skor 3
- d) Rendah (Kurang memiliki minat sebagai seorang pemimpin pendidikan) : skor 2
- e) Sangat rendah (Tidak memiliki minat sebagai seorang pemimpin pendidikan) : skor 1

3. Kinerja Guru (Y)

1. Konsep

Kinerja guru adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi lembaga.⁵⁸

Adapun Indikator kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : 1) kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran; 2) kemampuan melaksanakan pembelajaran; 3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi; 4) kemampuan melaksanakan penilaian; dan 5) kemampuan melaksanakan remedial.⁵⁹

⁵⁸ Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2008, h30.

⁵⁹ Supardi, *Kinerja Guru...*, h. 40

2. Pengukuran

- 1) Menyusun silabus dengan berpedoman pada Standar Isi dan kurikulum
 - a) Sangat tinggi (selalu menyusun silabus dengan berpedoman pada standar isi dan kurikulum) : skor 5
 - b) Tinggi (sering menyusun silabus dengan berpedoman pada standar isi dan kurikulum) : skor 4
 - c) Sedang (Kadang-kadang menyusun silabus dengan berpedoman pada standar isi dan kurikulum) : skor 3
 - d) Rendah (Jarang menyusun silabus dengan berpedoman pada standar isi dan kurikulum) : skor 2
 - e) Sangat rendah (tidak pernah menyusun silabus dengan berpedoman pada standar isi dan kurikulum) : skor 1
- 2) Menyusun silabus sesuai dengan standar
 - a) Sangat tinggi (selalu menyusun silabus sesuai dengan standar) : skor 5
 - b) Tinggi (sering menyusun silabus sesuai dengan standar) : skor 4
 - c) Sedang (Kadang-kadang menyusun silabus sesuai dengan standar) : skor 3
 - d) Rendah (Jarang menyusun silabus sesuai dengan standar) : skor 2
 - e) Sangat rendah (Tidak pernah menyusun silabus sesuai dengan standar) : skor 1
- 3) Menyusun isi RPP sesuai dengan silabus
 - a) Sangat tinggi (selalu menyusun isi RPP sesuai dengan silabus) : skor 5
 - b) Tinggi (sering menyusun isi RPP sesuai dengan silabus) : skor 4
 - c) Sedang (Kadang-kadang menyusun isi RPP sesuai dengan silabus) : skor 3

- d) Rendah (Jarang menyusun isi RPP sesuai dengan silabus) : skor 2
- e) Sangat rendah (Tidak pernah menyusun isi RPP sesuai dengan silabus)
: skor 1
- 4) Merumuskan tujuan pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar
- a) Sangat tinggi (selalu merumuskan tujuan pembelajaran sesuai dengan kompetensi) : skor 5
- b) Tinggi (sering merumuskan tujuan pembelajaran sesuai dengan kompetensi) : skor 4
- c) Sedang (Kadang-kadang merumuskan tujuan pembelajaran sesuai dengan kompetensi) : skor 3
- d) Rendah (Jarang merumuskan tujuan pembelajaran sesuai dengan kompetensi) : skor 2
- e) Sangat rendah (Tidak pernah merumuskan tujuan pembelajaran sesuai dengan kompetensi) : skor 1
- 5) Menentukan materi, selain menggunakan sumber bahan pokok juga menggunakan sumber bahan/referensi lain.
- a) Sangat tinggi (selalu menentukan materi, selain menggunakan sumber bahan pokok juga menggunakan sumber bahan/referensi lain) : skor 5
- b) Tinggi (sering menentukan materi, selain menggunakan sumber bahan pokok juga menggunakan sumber bahan/referensi lain) : skor 4
- c) Sedang (Kadang-kadang menentukan materi, selain menggunakan sumber bahan pokok juga menggunakan sumber bahan/referensi lain)
: skor 3
- d) Rendah (Jarang menentukan materi, selain menggunakan sumber bahan pokok juga menggunakan sumber bahan/referensi lain) : skor 2

- e) Sangat rendah (Tidak pernah menentukan materi, selain menggunakan sumber bahan pokok juga menggunakan sumber bahan/referensi lain) : skor 1
- 6) Tugas soal yang diberikan dapat dikerjakan siswa dengan baik
- a) Sangat tinggi (selalu Tugas soal yang diberikan dapat dikerjakan siswa dengan baik) : skor 5
 - b) Tinggi (sering Tugas soal yang diberikan dapat dikerjakan siswa dengan baik) : skor 4
 - c) Sedang (Kadang-kadang Tugas soal yang diberikan dapat dikerjakan siswa dengan baik) : skor 3
 - d) Rendah (Jarang Tugas soal yang diberikan dapat dikerjakan siswa dengan baik) : skor 2
 - e) Sangat rendah (Tidak pernah Tugas soal yang diberikan dapat dikerjakan siswa dengan baik) : skor 1
- 7). Soal ulangan yang dibuat dapat dikerjakan oleh siswa dengan baik
- a) Sangat tinggi (selalu Soal ulangan yang dibuat dapat dikerjakan oleh siswa dengan baik) : skor 5
 - b) Tinggi (sering Soal ulangan yang dibuat dapat dikerjakan oleh siswa dengan baik) : skor 4
 - c) Sedang (Kadang-kadang soal ulangan yang dibuat dapat dikerjakan oleh siswa dengan baik) : skor 3
 - d) Rendah (Jarang soal ulangan yang dibuat dapat dikerjakan oleh siswa dengan baik) : skor 2
 - e) Sangat rendah (Tidak pernah Soal ulangan yang dibuat dapat dikerjakan oleh siswa dengan baik) : skor 2

- 8) Penjelasan materi, dapat didemonstrasikan oleh siswa dengan baik
- a) Sangat tinggi (selalu Penjelasan materi dapat didemonstrasikan oleh siswa dengan baik) : skor 5
 - b) Tinggi (sering Penjelasan materi dapat didemonstrasikan oleh siswa dengan baik) : skor 4
 - c) Sedang (Kadang-kadang Penjelasan materi dapat didemonstrasikan oleh siswa dengan baik) : skor 3
 - d) Rendah (Jarang penjelasan materi dapat didemonstrasikan oleh siswa dengan baik) : skor 2
 - e) Sangat rendah (Tidak pernah Penjelasan materi dapat didemonstrasikan oleh siswa dengan baik) : skor 1
- 9) Pertanyaan mengenai materi yang ditujukan pada siswa dapat direspon dengan baik
- a) Sangat tinggi (selalu Pertanyaan mengenai materi yang ditujukan pada siswa dapat direspon dengan baik) : skor 5
 - b) Tinggi (sering Pertanyaan mengenai materi yang ditujukan pada siswa dapat direspon dengan baik) : skor 4
 - c) Sedang (Kadang-kadang pertanyaan mengenai materi yang ditujukan pada siswa dapat direspon dengan baik) : skor 3
 - d) Rendah (Jarang pertanyaan mengenai materi yang ditujukan pada siswa dapat direspon dengan baik) : skor 2
 - e) Sangat rendah (Tidak pernah Pertanyaan mengenai materi yang ditujukan pada siswa dapat direspon dengan baik) : skor 1
- 10) Dalam menjelaskan materi mendapat respon positif dari siswa

- a) Sangat tinggi (selalu dalam menjelaskan materi mendapat respon positif dari siswa) : skor 5
- b) Tinggi (sering dalam menjelaskan materi mendapat respon positif dari siswa) : skor 4
- c) Sedang (Kadang-kadang dalam menjelaskan materi mendapat respon positif dari siswa) : skor 3
- d) Rendah (Jarang dalam menjelaskan materi mendapat respon positif dari siswa) : skor 2
- e) Sangat rendah (Tidak pernah dalam menjelaskan materi mendapat respon positif dari siswa) : skor 1

11) Mencatat kemajuan kelas setelah proses pembelajaran berlangsung

- a) Sangat tinggi (selalu mencatat kemajuan kelas setelah proses pembelajaran berlangsung) : skor 5
- b) Tinggi (sering mencatat kemajuan kelas setelah proses pembelajaran berlangsung) : skor 4
- c) Sedang (Kadang-kadang mencatat kemajuan kelas setelah proses pembelajaran berlangsung) : skor 3
- d) Rendah (Jarang mencatat kemajuan kelas setelah proses pembelajaran berlangsung) : skor 2
- e) Sangat rendah (Tidak pernah mencatat kemajuan kelas setelah proses pembelajaran berlangsung) : skor 1

12) Menganalisis kesulitan belajar siswa pada setiap pertemuan secara periodik

- a) Sangat tinggi (selalu menganalisis kesulitan belajar siswa pada setiap pertemuan secara periodik) : skor 5

- b) Tinggi (sering menganalisis kesulitan belajar siswa pada setiap pertemuan secara periodik) : skor 4
- c) Sedang (Kadang-kadang menganalisis kesulitan belajar siswa pada setiap pertemuan secara periodik) : skor 3
- d) Rendah (Jarang menganalisis kesulitan belajar siswa pada setiap pertemuan secara periodik) : skor 2
- e) Sangat rendah (Tidak pernah menganalisis kesulitan belajar siswa pada setiap pertemuan secara periodik) : skor 1

13) Mencatat siswa-siswa yang tidak mengerjakan tugas

- a) Sangat tinggi (selalu mencatat siswa-siswa yang tidak mengerjakan tugas) : skor 5
- b) Tinggi (sering mencatat siswa-siswa yang tidak mengerjakan tugas) : skor 4
- c) Sedang (Kadang-kadang mencatat siswa-siswa yang tidak mengerjakan tugas) : skor 3
- d) Rendah (Jarang mencatat siswa-siswa yang tidak mengerjakan tugas) : skor 2
- e) Sangat rendah (Tidak pernah mencatat siswa-siswa yang tidak mengerjakan tugas) : skor 1

14) Mengadakan remedial bagi siswa yang tidak memenuhi standar ketuntasan minimal pada mata pelajaran

- a) Sangat tinggi (selalu mengadakan remedial bagi siswa yang tidak memenuhi standar ketuntasan minimal pada mata pelajaran) : skor 5
- b) Tinggi (sering mengadakan remedial bagi siswa yang tidak memenuhi standar ketuntasan minimal pada mata pelajaran) : skor 4

- c) Sedang (Kadang-kadang mengadakan remedial bagi siswa yang tidak memenuhi standar ketuntasan minimal pada mata pelajaran) : skor 3
- d) Rendah (Jarang mengadakan remedial bagi siswa yang tidak memenuhi standar ketuntasan minimal pada mata pelajaran) : skor 2
- e) Sangat rendah (Tidak pernah mengadakan remedial bagi siswa yang tidak memenuhi standar ketuntasan minimal pada mata pelajaran) : skor 1

15) Mempunyai buku daftar nilai siswa yang akan digunakan untuk pengisian nilai raport

- a) Sangat tinggi (selalu mempunyai buku daftar nilai siswa yang akan digunakan untuk pengisian nilai raport) : skor 5
- b) Tinggi (sering mempunyai buku daftar nilai siswa yang akan digunakan untuk pengisian nilai raport) : skor 4
- c) Sedang (Kadang-kadang mempunyai buku daftar nilai siswa yang akan digunakan untuk pengisian nilai raport) : skor 3
- d) Rendah (Jarang mempunyai buku daftar nilai siswa yang akan digunakan untuk pengisian nilai raport) : skor 2
- e) Sangat rendah (Tidak pernah mempunyai buku daftar nilai siswa yang akan digunakan untuk pengisian nilai raport) : skor 1

16) Mendokumentasikan hasil refleksi pembelajaran

- a) Sangat tinggi (selalu mendokumentasikan hasil refleksi pembelajaran) : skor 5
- b) Tinggi (sering mendokumentasikan hasil refleksi pembelajaran) : skor 4

- c) Sedang (Kadang-kadang mendokumentasikan hasil refleksi pembelajaran) : skor 3
- d) Rendah (Jarang mendokumentasikan hasil refleksi pembelajaran) : skor 2
- e) Sangat rendah (Tidak pernah mendokumentasikan hasil refleksi pembelajaran) : skor 1

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan konsep dan pengukuran penelitian, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan pemberian motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN 1 Pulang Pisau Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru di MAN 1 Pulang Pisau Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan pemberian motivasi kerja dan kompetensi kepribadian kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN 1 Pulang Pisau Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian, maka penelitian ini berlokasi di MAN 1 Pulang Pisau Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau. Waktu penelitian yang digunakan selama penelitian dimulai dari penyusunan rencana (proposal) sampai dengan laporan penelitian selesai dilakukan yaitu dari Bulan Maret – September 2020. (Jadwal Terlampir)

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasi dengan metode survei, data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahannya menggunakan metode statistik lalu diinterpretasikan. Peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner atau angket, dsb. Metode survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Ciri khas penelitian ini adalah data dikumpulkan dari responden yang banyak jumlahnya dengan menggunakan kuesioner. Salah satu keuntungan utama dari penelitian ini adalah mungkinnya pembuatan generalisasi untuk populasi yang besar.⁶⁰

⁶⁰ Muchamad Fauzi, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Semarang: Walisongo Press, 2009, h. 80

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁶¹ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh guru MAN 1 Pulang Pisau yang berjumlah 37 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Suharsimi Arikunto, apabila subyeknya kurang dari 100%, lebih baik diambil semua dan jika subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahapan yang amat penting dalam suatu penelitian, karena data-data yang dikumpulkan tersebut digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini diantaranya meliputi:

a. Metode Angket.

⁶¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta: 2013, h. 173-174

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁶² Penelitian ini menggunakan jenis angket tertutup. Angket ini terdiri atas beberapa pernyataan yang dapat memberikan informasi mengenai Pemberian motivasi kerja oleh kepala Madrasah, kompetensi kepribadian kepala madrasah dan kinerja guru MAN 1 Pulang Pisau dan dimaksudkan untuk mengungkap data yang berisi tentang motivasi kerja, kompetensi kepribadian, dan kinerja guru.

b. Metode Dokumenter

Dokumentasi adalah cara mengumpulkan data melalui catatan, transkrip buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.⁶³ Dokumen yang dianalisis dalam penelitian ini diperoleh dari responden di sekolah. Dokumen yang berkaitan dengan penelitian, misalnya sertifikat kegiatan pendidikan dan pelatihan, bukti fisik administrasi proses belajar mengajar/praktek.

c. Observasi

Metode ini digunakan untuk mengetahui sarana prasarana, kondisi lingkungan, geografis dan keadaan siswa, guru, maupun pegawai untuk memperjelas data dan gambaran tentang MAN 1 Pulang Pisau dengan cara mendatangi tempat penelitian.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan melalui analisis regresi linear sederhana dan regresi ganda. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk

⁶² (Sugiyono, 2011: 199)

⁶³ (Suharsimi Arikunto, 2010: 274)

menghubungkan satu variabel independen dan satu variabel dependen. Kaitannya dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana digunakan untuk menguji secara tersendiri antara hubungan variabel X1 (pemberian motivasi kerja) dengan variabel Y (kinerja guru), dan selanjutnya antara variabel X2 (kompetensi kepribadian kepala madrasah) dengan variabel Y (kinerja guru). Sedangkan regresi ganda digunakan untuk menguji hubungan variabel X1 (pemberian motivasi kerja) dan variabel X2 (kompetensi kepribadian kepala madrasah) secara bersama-sama dengan variabel Y (kinerja guru). Untuk analisis data, penelitian ini menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) for windows ver. 25.0*.

1. Statistik Deskriptif.

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan, dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi, dan diagram atau grafik. Penelitian ini menggunakan bantuan komputer dengan program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) for windows ver. 25.0*, yang mana akan dibahas mengenai harga rerata (*Mean*), standar deviasi (*SD*), median (*Me*), modus (*Mo*), *Range*, nilai maksimum dan nilai minimum, yang selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel dan diagram. Mean merupakan nilai rata-rata yang diperoleh dengan menjumlahkan data seluruh individu dalam kelompok itu dan membagi total nilai tersebut dengan banyaknya sampel.⁶⁴

$$Me = \frac{\sum x_i}{n}$$

Keterangan:

Me = *Mean*/ rata-rata

$\sum x$ = Jumlah skor

⁶⁴ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.2010: 53.

n = Jumlah subjek

Median (Me) merupakan suatu bilangan pada distribusi yang menjadi batas tengah suatu distribusi nilai .

$$Md = b + p \left(\frac{1}{2n - F} \right)$$

Keterangan:

Md = Median Batas bawah, yaitu kelas dimana median akan terletak
 n = Banyak data/jumlah sampel
 p = Panjang kelas
 F = Jumlah semua frekuensi sebelum kelas median
 F = Frekuensi kelas median
 Modus (M_o) merupakan nilai atau skor yang paling sering muncul dalam suatu distribusi .⁶⁵ Perhitungan modus menggunakan rumus:

$$M_o = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

Keterangan:

M_o = Modus
 b = Batas kelas bawah dengan frekuensi terbanyak
 p = Panjang interval kelas
 b_1 = Frekuensi pada kolom modus (frekuensi pada kelas interval terbanyak dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sebelumnya)
 b_2 = Frekuensi kelas modus dikurangi frekuensi kelas interval berikutnya
 Penetapan jumlah kelas interval, rentang data dan panjang kelas ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

- Jumlah kelas = $1 + 3,3 \log n$, dengan n adalah jumlah responden penelitian
- Rentang data = data terbesar – data terkecil
- Panjang kelas = rentang data : jumlah kelas interval.⁶⁶

Diagram histogram dibuat untuk menyajikan data hasil penelitian. Histogram ini dibuat berdasarkan data frekuensi yang telah ditampilkan dalam tabel distribusi

⁶⁵ Ibid,52

⁶⁶ Ibid, 56

frekuensi. Diagram lingkaran dibuat berdasarkan data nilai kecenderungan skor pada masing-masing variabel. Perhitungan untuk mencari nilai kecenderungan skor menggunakan batasan-batasan sebagai berikut :

$$\text{Rendah} = M_i - 1,5 SD_i \leq X < M_i$$

$$\text{Tinggi} = M_i \leq X < M_i + 1,5 SD_i$$

$$\text{Sangat Tinggi} = M_i + 1,5 SD_i \leq X.^{67}$$

2. Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menentukan sejauh mana kesamaan antara hasil yang diperoleh dari suatu sampel dengan hasil yang akan didapat pada populasi secara keseluruhan. Jadi statistik inferensial membantu peneliti untuk mencari tahu apakah hasil yang diperoleh dari suatu sampel dapat digeneralisasi pada populasi. Sejalan dengan pengertian statistik inferensial menurut Creswell, Muhammad Nisfiannoor berpendapat bahwa statistik inferensial adalah metode yang berhubungan dengan analisis data pada sampel untuk digunakan untuk penggeneralisasian pada populasi. Penggunaan statistic inferensial didasarkan pada peluang (probability) dan sampel yang dipilih secara acak (random). Proses analisis data dengan bantuan Ststistical Product and Service Solution (SPSS) for windows vers 25.0

3. Pengujian Persyaratan Analisis.

Dalam regresi ganda terdapat uji asumsi klasik yang harus dilakukan yang meliputi:

a. Uji Normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah skor untuk tiap variabel distribusi normal atau tidak. Jika data berdistribusi normal maka analisis

⁶⁷ Saefudin Azwar. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.2004: 56

datanya menggunakan statistik parametris namun jika data tidak normal maka analisis datanya menggunakan statistik non parametris dengan rumus *Kolmogorov-smirnov* yaitu:

$$D = [Sn1 (X) - Sn2 (X)]$$

Keterangan :

D : Selisih maksimum

$Sn1$: Frekuensi kumulatif relatif

$Sn2$: Frekuensi kumulatif teoritis.⁶⁸

Selanjutnya untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak, yaitu dengan membandingkan probabilitas atau signifikansi dengan alpha 0,05. Jika probabilitas hasil hitungan lebih besar dari 0,05 artinya distribusi data normal. Namun jika probabilitasnya kurang dari 0,05 maka distribusi datanya tidak normal. Untuk mengujinya, peneliti menggunakan bantuan software *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) for windows ver. 25.0.*

b. Uji Linieritas.

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel X diikuti dengan perubahan variabel Y. Untuk mengetahui hubungan linieritas diuji menggunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) for windows ver. 25.0.* Untuk melihat adanya hubungan linier atau tidak, dapat diketahui dari interactive graph.⁶⁹ Apabila garis linier regression terlihat dari kiri bawah ke kanan atas, berarti terjadi hubungan yang linier, dengan nilai R-Square > 0.05. Sebaliknya, apabila

⁶⁸ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta2010: 159

⁶⁹ Muhammad Nisfiannoor, *Pendekatan Statistik Modern Untuk Ilmu Sosial*(2009: 105),

garis linier regression terlihat datar dari kiri ke kanan, berarti tidak terjadi hubungan yang linier, dengan nilai R-Square < 0.05. Apabila akan melihat dari F tabel maka, apabila Fhitung lebih kecil Ftabel maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linier. Sebaliknya jika Fhitung lebih besar dari Ftabel berarti hubungan antara kedua variabel tidak linier.

c. Uji Multikolinieritas.

Uji multikolinieritas digunakan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui multikolinieritas atau tidak antar variabel bebasnya. Untuk mengetahui hubungan multikolinieritas, diuji menggunakan software *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) for windows ver. 25.0.* Untuk melihat adanya hubungan multikolinieritas atau tidak, dapat diketahui dari tabel coefficients pada kolom collinearity statistics.⁷⁰ Apabila terjadi multikolinieritas maka analisis regresi ganda tidak dapat dilanjutkan karena dampak multikolinieritas dapat mengakibatkan koefisien regresi yang dihasilkan oleh analisis regresi berganda menjadi sangat lemah atau tidak dapat memberikan hasil analisis yang mewakili sifat atau pengaruh dari variabel bebas yang bersangkutan. Rumus yang digunakan untuk menguji multikolinieritas adalah *Product Moment* dari Pearson

$$r_{x_1x_2} = \frac{N\sum X_1X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{(N\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)(N\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{x_1x_2}$ = koefisien korelasi antara X_1 dan X_2

⁷⁰ Ibid. hal 180

$\sum X_1$	= jumlah variabel X_1
$\sum X_2$	= jumlah variabel X_2
$\sum X_1 X_2$	= jumlah perkalian antara X_1 dan X_2
$(\sum X_1)^2$	= jumlah variabel X_1 Dikuadratkan
$(\sum X_2)^2$	= jumlah variabel X_2 Dikuadratkan
N	= jumlah responden. ⁷¹

Apabila harga interkorelasi antar variabel bebas $< 0,800$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya jika harga interkorelasi antara variabel bebas $\geq 0,800$ berarti terjadi multikolinieritas dan analisis data tidak dapat dilanjutkan.

4. Uji Hipotesis.

a. Uji Regresi Sederhana.

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis ke-1 dan ke-2, yaitu pengaruh variabel Motivasi kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) dan pengaruh variabel Kompetensi Kepribadian terhadap Kinerja Guru (Y). Apabila hasil uji hipotesis menggunakan regresi sederhana menunjukkan H_0 ditolak maka artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat sehingga perlu analisis lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun langkah-langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat persamaan garis regresi sederhana $Y = aX + K$

Keterangan :

Y	= kriterium
a	= bilangan koefisien predator
X	= predator

⁷¹ Suharsimi Artikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010: 170

K = bilangan konstan

Harga a dan k dapat dicari dengan rumus :

$$\sum xy = a \sum x^2 + k \sum x$$

$$\sum y = a \sum x + N k$$

- 2) Mencari koefisien determinasi (r^2) antara prediktor X_1 dan X_2 dengan Y dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2_{(1)} = \frac{a_1 \sum x_1 y}{\sum y^2}$$

$$r^2_{(2)} = \frac{a_2 \sum x_2 y}{\sum y}$$

Keterangan:

$R^2_{(1,2)}$ = koefisien determinasi antara Y dengan X_1 dan X_2

$\sum x_1 y$ = jumlah produk antara X_1 dengan Y

$\sum x_2 y$ = jumlah produk antara X_2 dengan Y

a_1 = koefisien prediktor X_1

a_2 = koefisien prediktor X_2

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat kriterium Y .⁷³

- 3) Menguji signifikan dengan uji t .

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$t = \frac{r (\sqrt{n-2})}{(\sqrt{1-r^2})}$$

⁷² Sutrisno Hadi, Analisis Regresi. Yogyakarta: Andi Offset.2004: 1-2

⁷³ Ibid.2

Keterangan:

$t = t$ hitung

$n =$ jumlah responden

Uji signifikansi dalam penelitian ini adalah sebesar 5 %, dengan ketentuan jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka variabel tersebut berpengaruh secara signifikan. Sebaliknya, jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan.⁷⁴ Untuk menguji signifikan, dilakukan dengan menggunakan software Statistical Product and Service Solutions (SPSS) for windows ver. 25.0. Untuk melihat signifikan atau tidak dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom t dan sig (p). Apabila $p < 0.01$, maka variabel tersebut berpengaruh secara signifikan. Sebaliknya, jika $p > 0.01$, maka variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan.⁷⁵

b. Uji Regresi Ganda.

Analisis regresi ganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu untuk mengetahui pengaruh antara kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Adapun langkah-langkah analisis regresi ganda adalah sebagai berikut.

- 1) Membuat persamaan garis regresi regresi ganda.

$$Y = a_1X_1 + a_2X_2 + k$$

Keterangan:

Y = kriterium

X_1, X_2 = prediktor 1, prediktor 2

a_1, a_2 = bilangan koefisien 1, bilangan koefisien 2

k = bilangan konstan.⁷⁶

⁷⁴ Sugiyono, Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta2010: 184

⁷⁵ Muhammad Nisfiannoor (2009: 168),

⁷⁶ Sutrisno Hadi, Analisis Regresi. Yogyakarta: Andi Offset.2004: 18

Pembuatan garis regresi dilakukan dengan menggunakan software *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) for windows ver. 25.0*. Variabel yang sudah diregresikan akan nampak pada tabel coefficients pada kolom B unstandardized coefficients.⁷⁷

- 2) Mencari koefisien determinan antara kriterium Y dengan prediktor X₁ dan X₂ dengan rumus:

$$R^2_{y(1,2)} = \frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Keterangan:

$R^2_{y(1,2)}$ = koefisien determinasi antara Y dengan X₁ dan X₂

a_1 = koefisien prediktor X₁

a_2 = koefisien prediktor X₂

$\sum x_1 y$ = jumlah produk antara X₁ dan Y

$\sum x_2 y$ = jumlah produk antara X₂ dan Y

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat kriterium Y.⁷⁸

Untuk mencari koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan software *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) for windows ver. 25.0*. Untuk melihat koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel model summary pada kolom R Square.⁷⁹

- 3) Menguji signifikansi regresi ganda dengan uji F.

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

⁷⁷ Muhammad Nisfiannoor (2009: 173)

⁷⁸ Sutrisno Hadi, Analisis Regresi. Yogyakarta: Andi Offset.2004: 22

⁷⁹ Muhammad Nisfiannoor (2009: 174)

Keterangan:

F_{hitung} = harga F garis regresi

n = jumlah responden

m = jumlah variabel bebas

R = koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor.⁸⁰

Selanjutnya F_{hitung} dikonsultasikan dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Apabila F_{hitung} lebih besar atau sama dengan dari F_{tabel} , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat tidak signifikan. Untuk menguji signifikan regresi ganda, dilakukan dengan menggunakan software *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) for windows ver. 25.0*. Untuk melihat signifikan atau tidak dapat dilihat pada tabel anova pada kolom F dan sig (p). Apabila $p < 0.01$, maka variabel tersebut berpengaruh secara signifikan. Sebaliknya, jika $p > 0.01$, maka variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan.⁸¹

4) Mengetahui besarnya sumbangan setiap variabel terhadap kriterium.

a) Sumbangan Relatif (SR%).

Sumbangan relatif menunjukkan besarnya sumbangan secara relatif setiap variabel bebas terhadap terikat untuk keperluan prediksi. Rumus yang digunakan:

$$SR \% = a \sum XY / JK_{Reg} \times 100 \%$$

⁸⁰ Sutrisno Hadi, Analisis Regresi. Yogyakarta: Andi Offset. 2004: 23

⁸¹ Muhammad Nisfiannoor (2009: 181)

Keterangan :

SR % = Sumbangan relatif dari suatu prediktor

a = Koefisien prediktor

$\sum xy$ = Jumlah produk x dan y

JKReg = Jumlah kuadrat regresi .⁸²

b) Sumbangan Efektif (SE %)

Untuk mencari presentase perbandingan efektif yang diberikan suatu variabel bebas kepada suatu variabel bebas kepada suatu variabel terikat dengan variabel bebas lain saat diteliti maupun tidak diteliti.

Sumbangan efektif dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$SE \% = SR \% \times R^2$$

Keterangan:

SE % = Sumbangan efektif

SR % = Sumbangan relatif

R^2 = Koefisien determinasi.⁸³

5) Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis.

Untuk menguji hipotesis penelitian, maka data yang telah terkumpul dianalisis dengan analisis statistik. Kesimpulan apakah H_0 diterima atau ditolak, diperoleh dengan menginterpretasikan nilai signifikan pada teknik analisis statistik jika nilai sig. < ,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh terhadap keefektifan kinerja guru, kompetensi kepribadian berpengaruh terhadap keefektifan kinerja guru, dan motivasi kerja dan kompetensi kepribadian kepala sekolah berpengaruh terhadap keefektifan kinerja guru. Sebaliknya, jika nilai sig >0,05 maka H_0

⁸² Sutrisno Hadi. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset, 2004 ;39

⁸³ Ibid, 39

diterima dan H_a ditolak yang berarti motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, kompetensi kepribadian kepala madrasah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, dan motivasi kerja dan kompetensi kepribadian kepala madrasah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data

Deskripsi data merupakan gambaran tentang penyebaran data atau distribusi data yang disertai dengan tabel dan grafik histogram. Data diolah dari hasil penelitian yang telah dikumpulkan melalui angket, yang meliputi tiga variabel yaitu pemberian motivasi kerja, kompetensi kepribadian dan kinerja guru MAN 1 Pulang Pisau di Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau yang disajikan sebagai berikut :

1. Uji Validitas Pemberian Motivasi Kerja

Variabel pemberian motivasi kerja dijabarkan menjadi 13 pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas diperoleh bahwa 13 butir pernyataan yang dipergunakan sebagai alat ukur semua valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung lebih dari r tabel. (0,374). Berikut adalah ringkasan hasil uji validitas untuk instrumen motivasi kerja kepala madrasah.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pemberian Motivasi Kerja

No. Item	r hitung	r table	Keterangan
1	0,006	0,374	Valid
2	0,000	0,374	Valid
3	0,019	0,374	Valid
4	0,007	0,374	Valid
5	0,000	0,374	Valid
6	0,000	0,374	Valid
7	0,044	0,374	Valid
8	0,018	0,374	Valid
9	0,000	0,374	Valid
10	0,000	0,374	Valid
11	0,000	0,374	Valid
12	0,000	0,374	Valid
13	0,022	0,374	Valid

2. Uji Validitas Kompetensi Kepribadian

Variabel kompetensi kepribadian dikembangkan menjadi 8 pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas diperoleh 8 butir pernyataan yang tergolong valid semua hal ini dapat dilihat dari nilai r_{hitung} lebih dari r_{tabel} . (0,374).. Berikut ringkasan hasil uji validitas untuk instrumen kompetensi Kepribadian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kompetensi Kepribadian

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,003	0,374	Valid
2	0,000	0,374	Valid
3	0,000	0,374	Valid
4	0,000	0,374	Valid
5	0,000	0,374	Valid
6	0,000	0,374	Valid
7	0,000	0,374	Valid
8	0,000	0,374	Valid

3. Uji Validitas Kinerja Guru

Variabel kinerja guru dikembangkan menjadi 16 pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas diperoleh 1 butir pernyataan yang tergolong valid semua hal ini dapat dilihat dari nilai r_{hitung} lebih dari r_{tabel} . (0,374). Berikut ringkasan hasil uji validitas untuk instrumen kinerja guru.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

No Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,031	0,374	Valid
2	0,010	0,374	Valid
3	0,019	0,374	Valid
4	0,021	0,374	Valid
5	0,004	0,374	Valid
6	0,003	0,374	Valid
7	0,042	0,374	Valid
8	0,019	0,374	Valid

9	0,001	0,374	Valid
10	0,002	0,374	Valid
11	0,039	0,374	Valid
12	0,003	0,374	Valid
13	0,021	0,374	Valid
14	0,044	0,374	Valid
15	0,022	0,374	Valid
16	0,011	0,374	Valid

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji dan mengetahui derajat keajegan suatu alat ukur. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap walaupun dilakukan dalam beberapa kali dalam waktu yang berlainan. Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan rumus Alpha . Adapun rumus Alpha adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan :

- r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir
 σ_1^2 = varians total

Tabel 6. Tabel Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

Instrumen dikatakan reliabel jika r_{hitung} dikonsultasikan dengan tabel interpretasi r dengan ketentuan dikatakan reliabel jika $r_{hitung} \geq 0,600$. Artinya

instrumen yang memiliki $r_{hitung} \geq 0,600$ memiliki tingkat keajegan yang tinggi sehingga dapat dilakukan uji validitas. Setelah dilakukan uji reliabilitas pada masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan komputer *SPSS 25.0 For Windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Conbach Alpha	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X_1)	0,787	Reliabel
2.	Kompetensi Kepribadian (X_2)	0,716	Reliabel
3.	Kinerja Guru (Y)	0,653	Reliabel

- a. Instrumen motivasi kerja memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,787 > 0,600$ sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat keterandalan tinggi.
- b. Instrumen kompetensi kepribadian memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,716 > 0,600$ sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat keterandalan tinggi.
- c. Instrumen kinerja guru memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,653 > 0,600$ sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat keterandalan tinggi

Berkaitan dengan hasil penelitian yang dilakukan di MAN 1 Pulang Pisau di Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau yang digunakan untuk analisis data yaitu data variabel pemberian motivasi kerja (X_1), kompetensi kepribadian (X_2), dan kinerja guru (Y).

Deskripsi data pada masing-masing variabel diperoleh berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Pada bagian ini data dari masing-masing variabel yang berupa nilai rerata (*mean*), nilai tengah (*median*), modus (*mode*), dan standar deviasi (SD)

akan digunakan untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Selain itu, akan disajikan tabel distribusi frekuensi setiap variabel dan dilanjutkan dengan penentuan kecenderungan masing-masing variabel. Deskripsi dari masing-masing variabel dapat dirinci sebagai berikut:

1. Variabel Pemberian Motivasi Kerja (X1)

Data penelitian pemberian motivasi kerja berbentuk pilihan ganda sebanyak 13 soal serta dianalisis dengan beberapa langkah yang meliputi perhitungan skor yang diperoleh, perhitungan nilai masing-masing item dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$DP = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

Dp = Deskriptif presentase

n = Skor jawaban responden

N = Skor jawaban ideal

Untuk mengolah variabel dalam penelitian ini digunakan tehnik analisa sederhana dengan menggunakan rumus :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Angka Persentase

N = Number of Case (jumlah frekuensi/banyaknya individu)

F = Frekuensi yang sedang dicari persentasenya

a. Pemberian motivasi kerja (X1)

1) Memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi.

Tabel 8
Distribusi Frekuensi Memberikan Penghargaan Bagi Guru
Yang Berprestasi

No.	Kategori	Skor	F	%
1.	Sangat tinggi	5	13	35,13
2.	Tinggi	4	24	64,87
3.	Sedang	3	0	0
4.	Rendah	2	0	0
5.	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah guru yang menyatakan pemberian motivasi kerja dengan kategori sangat tinggi sebanyak 35,13 % atau sebanyak 13 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 64,87 % atau 24 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru, kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0% atau 0 guru.

2) Menghargai pekerjaan yang saya lakukan

Tabel 9
Distribusi Frekuensi Menghargai Pekerjaan Yang di Lakukan

No.	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	12	32,43
2	Tinggi	4	25	67,57
3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah guru yang menyatakan pemberian motivasi kerja dengan kategori sangat tinggi sebanyak 32,43 % atau

sebanyak 12 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 67,57 % atau 25 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

- 3) Mengkomunikasikan dan menginformasikan hal-hal yang baru tentang kegiatan disekolah.

Tabel 10
Distribusi Frekuensi Mengkomunikasikan dan Menginformasikan hal-hal Yang Baru Tentang Kegiatan Sekolah

No .	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	21	56,76
2	Tinggi	4	16	43,24
3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah guru yang menyatakan pemberian motivasi kerja dengan kategori sangat tinggi sebanyak 56,76% atau sebanyak 21 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 43,24 % atau 16 guru, kategori sedang sebanyak 0% atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 Guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

- 4) Memberikan dorongan kepada guru untuk bekerja lebih baik.

Tabel 11
Distribusi Frekuensi Memberikan Dorongan Kepada Guru Untuk Bekerja Lebih Baik

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	27	72,97
2	Tinggi	4	10	27,03
3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			34	100

Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah guru yang menyatakan pemberian motivasi kerja dengan kategori sangat tinggi sebanyak 72,97 % atau sebanyak 27 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 27,03 % atau 10 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

- 5) Memberikan ucapan selamat kepada guru yang bekerja dengan baik.

Tabel 12

Distribusi frekuensi kepala madrasah memberikan ucapan selamat kepada guru yang bekerja dengan baik.

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	18	48,65
2	Tinggi	4	19	51,35
3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah guru yang menyatakan pemberian motivasi kerja dengan kategori sangat tinggi sebanyak 48,65 % atau sebanyak 18 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 51,35 % atau 19 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

- 6) Selalu berusaha meningkatkan moral kerja guru.

Tabel 13

Distribusi frekuensi selalu berusaha meningkatkan moral kerja guru.

No .	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	29	78,38
2	Tinggi	4	8	21,62

3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah guru yang menyatakan pemberian motivasi kerja dengan kategori sangat tinggi sebanyak 78,38 % atau sebanyak 29 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 21,62 % atau 8 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

7) Mengikuti sertakan pelatihan-pelatihan agar produktivitas kerja guru meningkat

Tabel 14

Distribusi frekuensi mengikuti sertakan pelatihan-pelatihan agar produktivitas kerja guru meningkat.

No .	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	21	56,76
2	Tinggi	4	16	43,24
3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah guru yang menyatakan pemberian motivasi kerja dengan kategori sangat tinggi sebanyak 56,76 % atau sebanyak 21 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 43,24 % atau 16 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

- 8) Selalu menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antara guru.

Tabel 15
Distribusi frekuensi selalu menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antara guru

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	25	67,57
2	Tinggi	4	11	29,73
3	Sedang	3	1	2,70
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100%

Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah guru yang menyatakan pemberian motivasi kerja dengan kategori sangat tinggi sebanyak 67,57 % atau sebanyak 25 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 29,73 % atau 11 guru, kategori sedang sebanyak 2,70 % atau 1 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

- 9) Selalu memberikan motivasi agar loyalitas, kreativitas serta partisipasi guru meningkat.

Tabel 16
Distribusi frekuensi selalu memberikan motivasi agar loyalitas, kreativitas serta partisipasi guru meningkat.

No .	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	14	37,84
2	Tinggi	4	23	62,16
3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah guru yang menyatakan pemberian motivasi kerja dengan kategori sangat tinggi sebanyak 37,84 % atau

sebanyak 14 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 62,16 % atau 23 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

10)Memperhatikan kesejahteraan guru

Tabel 17
Distribusi frekuensi memperhatikan kesejahteraan guru

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	8	21,62
2	Tinggi	4	29	78,38
3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah guru yang menyatakan pemberian motivasi kerja dengan kategori sangat tinggi sebanyak 21,62% atau sebanyak 8 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 78,38 % atau 29 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

11)Sering mengingatkan agar guru mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dilakukan.

Tabel 18
Distribusi Frekuensi sering mengingatkan agar guru mempertinggi rasa tanggungjawab terhadap tugas-tugas yang dilakukan.

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	10	27,03
2	Tinggi	4	27	72,97
3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah guru yang menyatakan pemberian motivasi kerja dengan kategori sangat tinggi sebanyak 27,03 % atau sebanyak 10 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 72,97 % atau 27 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

12) Memberikan arahan menggunakan alat-alat dan bahan baku secara efektif dan efisien.

Tabel 19

Distribusi Frekuensi memberikan arahan menggunakan alat-alat dan bahan baku secara efektif dan efisien.

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	17	45,95
2	Tinggi	4	20	54,05
3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah guru yang menyatakan pemberian motivasi kerja dengan kategori sangat tinggi sebanyak 45,95% atau sebanyak 17 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 54,05 % atau 20 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

13) Memberikan hukuman atau saksi bagi guru yang tidak disiplin

Tabel 20

Distribusi frekuensi memberikan hukuman atau saksi bagi guru yang tidak disiplin

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	11	29,73
2	Tinggi	4	26	70,27

3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah guru yang menyatakan pemberian motivasi kerja dengan kategori sangat tinggi sebanyak 29,73% atau sebanyak 11 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 70,27 % atau 26 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

Adapun rekap table skor akhir tentang pemberian motivasi kerja kepala madrasah adalah sebagai berikut :

Tabel 21
Rekap skor akhir tentang pemberian motivasi kerja (X_1)

NO RESPONDEN	X_1
R-1	54
R-2	55
R-3	53
R-4	53
R-5	56
R-6	55
R-7	53
R-8	64
R-9	55
R-10	59
R-11	59
R-12	55
R-13	59

R-14	57
R-15	58
R-16	56
R-17	54
R-18	53
R-19	53
R-20	54
R-21	54
R-22	58
R-23	57
R-24	61
R-25	59
R-26	53
R-27	56
R-28	57
R-29	54
R-30	59
R-31	52
R-32	65
R-33	57
R-34	57
R-35	59
R-36	63
R-37	61
Σ	2097

Berdasarkan data hasil penelitian variabel pemberian motivasi kerja (X_1), diperoleh nilai minimum 52 dan nilai maksimum 65 dengan rentang 13 dengan nilai rata-rata 56,68 memiliki median 59 dan modus 53.

Untuk menyusun tabel distribusi frekuensi dan histogram dilakukan dengan langkah-langkah perhitungan sebagai berikut :

(1) Menentukan jumlah kelas interval (menggunakan rumus Strurgess)

$$K = 1 + 3,3 \log n = 1 + 3,3 \log 37 = 1 + 3,3 \cdot 1,568 = 1 + 5,1744 = 6,1744$$

,dibuatkan = 7

(2) Menghitung rentang data (range)

$$\text{Rentang data} = \text{nilai maksimum-nilai minimum} = 65 - 52 = 13$$

(3) Panjang kelas = rentang data : jumlah kelas interval = $13 : 7 = 1,86 = 2$

Dari hasil perhitungan di atas, kemudian dibuat tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

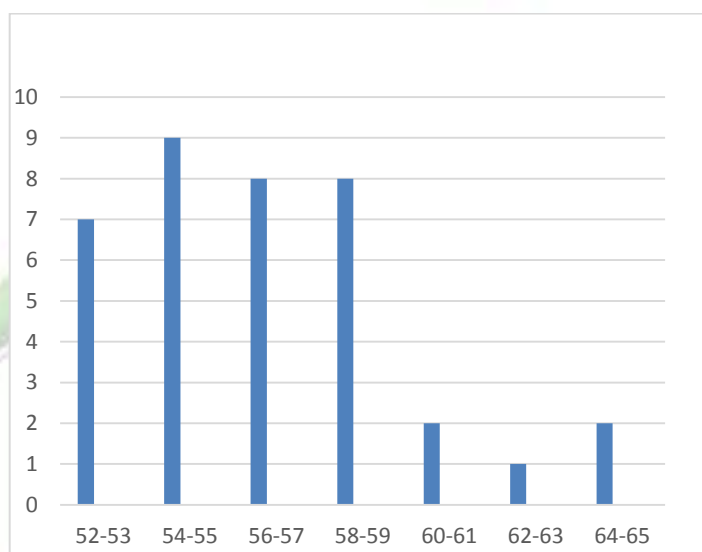
Tabel 22
Data distribusi frekuensi motivasi kerja

No Kelas	Kelas interval	Nilai tengah	Frekuensi	Relative (%)
1	52-53	52,50	7	18,92
2	54-55	54,50	9	24,32
3	56-57	56,50	8	21,62
4	58-59	58,50	8	21,62
5	60-61	60,50	2	5,41
6	62-63	62,50	1	2,70
7	64-65	64,50	2	5,41

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa frekuensi skor terbanyak adalah 9 yang berada pada kelas interval antara 54 dan 55, dengan skor rata-rata (mean) sebesar 54,50 sehingga diketahui perolehan skor di bawah kelas

sebanyak 7 responden atau setara dengan 18,92 %. Sedangkan perolehan skor berada di atas skor rata-rata sebanyak 21 responden atau setara dengan 56,76 %.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi pemberian motivasi kerja di atas, maka dapat dibuat histogram sebagai berikut :



Gambar 1

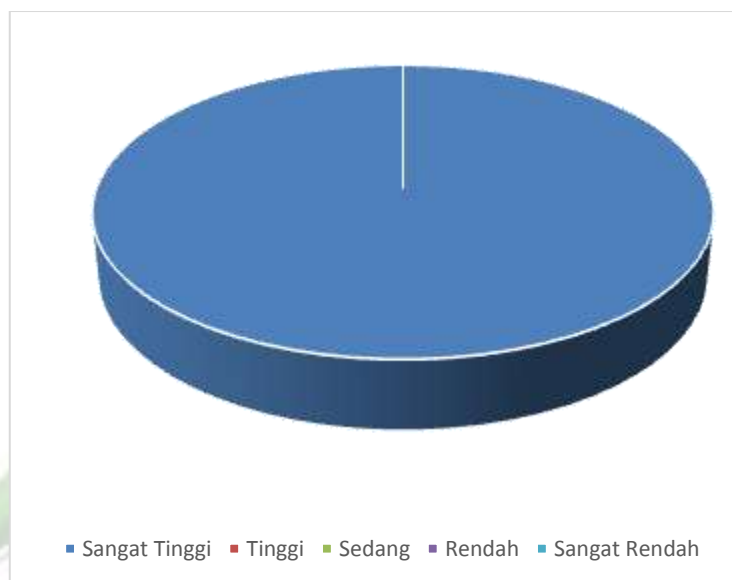
Grafik histogram variabel motivasi kerja (X_1)

Selanjutnya mengklasifikasikan data dalam kategori dalam bentuk persentase (%). Untuk mengetahui deskriptif persentase variabel pemberian motivasi kerja. Data dikelompokkan dalam lima kategori, yaitu : sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 23
Deskriptif persentase pemberian motivasi kerja .

No	Rentang Skor	Frekuensi	Frekuensi (%)	Kategori
1	52 – 65	37	100	Sangat Tinggi
2	43,33 – 52	0	0	Tinggi
3	34,67 - 43,33	0	0	Sedang
4	26 - 34,67	0	0	Rendah
5	13 – 25	0	0	Sangat Rendah
	Jumlah	37	100	

Selanjutnya hasil analisa deskriptif variabel pemberian motivasi kerja dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2 Diagram Lingkaran Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian motivasi kerja di MAN 1 Pulang Pisau termasuk pada kategori sangat tinggi dengan persentase 100%.

b. Kompetensi Kepribadian (X2)

- 1) Berakhlak mulia dalam mengembangkan budaya dan tradisi di madrasah.

Tabel 24

Distribusi frekuensi berakhlak mulia dalam mengembangkan budaya dan tradisi di madrasah.

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	33	89,19
2	Tinggi	4	4	10,81
3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah guru yang menyatakan kompetensi kepribadian dengan kategori sangat tinggi sebanyak 89,19 % atau sebanyak 33 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 10,81 % atau 4 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

2) Mampu menjadi teladan yang baik bagi komunitas madrasah

Tabel 25
Distribusi frekuensi mampu menjadi teladan yang baik bagi komunitas madrasah

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	29	78,38
2	Tinggi	4	8	21,62
3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah guru yang menyatakan kompetensi kepribadian dengan kategori sangat tinggi sebanyak 78,38 % atau sebanyak 29 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 21,62 % atau 8 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

3) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.

Tabel 26
Distribusi frekuensi Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	21	56,76
2	Tinggi	4	15	40,54
3	Sedang	3	1	2,70
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah guru yang menyatakan kompetensi kepribadian dengan kategori sangat tinggi sebanyak 56,76 % atau sebanyak 21 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 40,54 % atau 15 guru, kategori sedang sebanyak 2,70 % atau 1 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

- 4) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala madrasah.

Tabel 27

Distribusi frekuensi memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala madrasah.

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	10	27,03
2	Tinggi	4	27	72,97
3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah guru yang menyatakan kompetensi kepribadian dengan kategori sangat tinggi sebanyak 27,03 % atau sebanyak 10 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 72,97 % atau 27 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

5) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Tabel 28

Distribusi frekuensi Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	2	5,40
2	Tinggi	4	35	94,60
3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah guru yang menyatakan kompetensi kepribadian dengan kategori sangat tinggi sebanyak 5,40 % atau sebanyak 2 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 94,60 % atau 35 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

6) Mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala madrasah.

Tabel 29

Distribusi frekuensi mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala madrasah.

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	1	2,70
2	Tinggi	4	36	97,30
3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah guru yang menyatakan kompetensi kepribadian dengan kategori sangat tinggi sebanyak 2,70 % atau sebanyak 1 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 97,30 % atau 36 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

- 7) Memiliki bakat sebagai seorang pemimpin pendidikan.

Tabel 30
Distribusi frekuensi memiliki bakat sebagai seorang pemimpin pendidikan.

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	1	2,70
2	Tinggi	4	36	97,30
3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah guru yang menyatakan kompetensi kepribadian dengan kategori sangat tinggi sebanyak 2,70 % atau sebanyak 1 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 97,30 % atau 36 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

- 8) Memiliki minat sebagai seorang pemimpin pendidikan

Tabel 31
Distribusi frekuensi memiliki minat sebagai seorang pemimpin Pendidikan

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	1	2,70
2	Tinggi	4	36	97,30
3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100 %

Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah guru yang menyatakan kompetensi kepribadian dengan kategori sangat tinggi sebanyak 2,70 % atau sebanyak 1 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 97,30 % atau 36 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

Adapun rekap skor akhir tentang kompetensi kepribadian kepala madrasah adalah sebagai berikut :

Tabel 32
Rekap skor akhir tentang kompetensi kepribadian (X₂)

NO RESPONDEN	X ₂
R-1	32
R-2	36
R-3	35
R-4	34
R-5	36
R-6	35
R-7	35
R-8	33
R-9	35
R-10	34
R-11	35
R-12	34
R-13	36
R-14	36
R-15	35
R-16	35
R-17	36
R-18	31
R-19	35

R-20	34
R-21	33
R-22	37
R-23	34
R-24	35
R-25	33
R-26	35
R-27	34
R-28	32
R-29	35
R-30	33
R-31	35
R-32	35
R-33	36
R-34	34
R-35	34
R-36	40
R-37	34
Σ	1281

Berdasarkan data hasil penelitian variabel kompetensi kepribadian, diperoleh nilai minimum 32 dan nilai maksimum 40 dengan rentang 9 dengan nilai rata-rata 34,62 memiliki median 36 dan modus 34.

Untuk menyusun tabel distribusi frekuensi dan histogram dilakukan dengan langkah-langkah perhitungan sebagai berikut :

(1) Menentukan jumlah kelas interval (menggunakan rumus Strurgess)

$$K = 1 + 3,3 \log n = 1 + 3,3 \log 37 = 6$$

(2) Menghitung rentang data (range)

$$\text{Rentang data} = \text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum} = 40 - 32 = 8$$

(3) Panjang kelas = rentang data : jumlah kelas interval = $8 : 6 = 1,33$

dibulatkan = 2

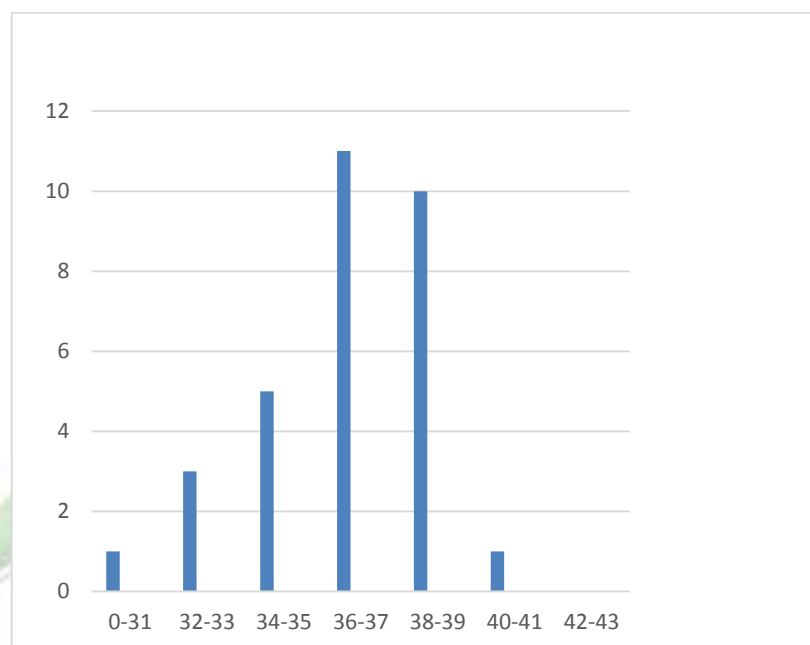
Dari hasil perhitungan di atas, kemudian dibuat tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 33
Data Distribusi Frekuensi kompetensi kepribadian

No kelas	Kelas interval	Nilai tengah	Frekuensi	Relative (%)
1	31	31	1	8,82
2	32-33	32,5	3	14,71
3	34-35	34,5	11	32,35
4	36-37	36,5	10	29,41
5	38-39	38,5	4	11,76
6	40-41	40,5	1	2,94

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa frekuensi skor terbanyak adalah 11 yang berada pada kelas interval antara 41 dan 43, dengan skor rata-rata (mean) sebesar 32,35 % sehingga diketahui perolehan skor di bawah kelas sebanyak 8 responden atau setara dengan 23,52 %. Sedangkan perolehan skor berada di atas skor rata-rata sebanyak 15 responden atau setara dengan 44,11 %.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi kompetensi kepribadian di atas, maka dapat dibuat histogram sebagai berikut :



Gambar 3 Grafik Histogram Variabel kompetensi kepribadian(X_2)

Selanjutnya mengklasifikasikan data dalam kategori dalam bentuk persentase (%). Untuk mengetahui deskriptif persentase variabel kompetensi kepribadian . Data dikelompokkan dalam lima kategori, yaitu : sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik dan tidak baik yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 34
Deskriptif Persentase Kompetensi Kepribadian .

Interval Persentase	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
33-40	34	91,89	Sangat baik
25-32	3	8,11	Baik
17-24	0	0	Cukup baik
9-16	0	0	Kurang baik
1-8	0	0	Tidak baik

Selanjutnya hasil analisa deskriptif variabel kompetensi kepribadian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. Diagram Lingkaran Kompetensi Kepribadian

Berdasarkan hasil penelitian terhadap kompetensi kepribadian pada kategori sangat baik dengan persentase 91,89 % dan baik dengan persentase 8,11 % .

c. Kinerja Guru (Y)

- 1) Penyusunan silabus dengan berpedoman pada Standar Isi dan kurikulum

Tabel 35

Distribusi frekuensi penyusunan silabus dengan berpedoman pada standar isi dan kurikulum

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	26	70,27
2	Tinggi	4	11	29,73
3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja guru dengan kategori sangat tinggi sebanyak 70,27 % atau sebanyak 26 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 29,73 % atau 11 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

2) Penyusunan silabus sesuai dengan standar

Tabel 36
Distribusi frekuensi penyusunan silabus sesuai dengan standar

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	22	59,46
2	Tinggi	4	15	40,54
3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja guru dengan kategori sangat tinggi sebanyak 59,46 % atau s 22 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 40,54 % atau 15 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

3) Penyusunan isi RPP sesuai dengan silabus

Tabel 37
Distribusi frekuensi penyusunan isi RPP sesuai dengan silabus

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	13	35,14
2	Tinggi	4	22	59,46
3	Sedang	3	2	5,40
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja guru dengan kategori sangat tinggi sebanyak 35,14 % atau 13 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 59,46 % atau 22 guru, kategori sedang sebanyak 5,40 % atau 2 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

4) Merumuskan tujuan pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar

Tabel 38
Distribusi frekuensi merumuskan tujuan pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	9	24,32
2	Tinggi	4	28	75,68
3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja guru dengan kategori sangat tinggi sebanyak 24,32 % atau 9 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 75,68 % atau 28 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

5) Menentukan materi, selain menggunakan sumber bahan pokok juga menggunakan sumber bahan/referensi lain.

Tabel 39
Distribusi frekuensi menentukan materi, selain menggunakan sumber bahan pokok juga menggunakan sumber bahan/referensi lain.

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	10	27,03
2	Tinggi	4	27	72,97

3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja guru dengan kategori sangat tinggi sebanyak 27,03 % atau 10 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 72,97 % atau 27 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

6) Tugas soal yang diberikan dapat dikerjakan siswa dengan baik

Tabel 40
Distribusi frekuensi tugas soal yang diberikan dapat dikerjakan siswa dengan baik

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	6	16,22
2	Tinggi	4	29	78,38
3	Sedang	3	2	5,40
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja guru dengan kategori sangat tinggi sebanyak 16,22 % atau 6 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 78,38 % atau 29 guru, kategori sedang sebanyak 5,40 % atau 2 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

7) Soal ulangan yang dibuat dapat dikerjakan oleh siswa dengan baik

Tabel 41
Distribusi frekuensi soal ulangan yang dibuat dapat dikerjakan oleh siswa dengan baik

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	6	16,22
2	Tinggi	4	31	83,78
3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja guru dengan kategori sangat tinggi sebanyak 16,22 % atau 6 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 83,78 % atau 31 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

8) Penjelasan materi , dapat didemonstrasikan oleh siswa dengan baik

Tabel 42
Distribusi frekuensi penjelasan materi , dapat didemonstrasikan oleh siswa dengan baik

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	3	8,11
2	Tinggi	4	34	91,89
3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja guru dengan kategori sangat tinggi sebanyak 8,11 % atau 3 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 91,89 % atau 34 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau

0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

- 9) Pertanyaan mengenai materi yang ditunjukkan pada siswa dapat direspon dengan baik

Tabel 43
Distribusi frekuensi pertanyaan mengenai materi yang ditunjukkan pada siswa dapat direspon dengan baik

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	5	13,52
2	Tinggi	4	31	83,78
3	Sedang	3	1	2,70
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja guru dengan kategori sangat tinggi sebanyak 13,52 % atau 5 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 83,78 % atau 31 guru, kategori sedang sebanyak 2,70 % atau 1 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah 0 % atau 0 guru.

- 10) dalam menjelaskan materi mendapat respon positif dari siswa.

Tabel 44
Distribusi frekuensi dalam menjelaskan materi mendapat respon positif dari siswa

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	12	32,43
2	Tinggi	4	25	67,57
3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja guru dengan kategori sangat tinggi sebanyak 32,43 % atau 12 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 67,57 % atau 25 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

11) Mencatat kemajuan kelas setelah proses pembelajaran berlangsung

Tabel 45
Distribusi frekuensi mencatat kemajuan kelas setelah proses pembelajaran berlangsung

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	8	21,62
2	Tinggi	4	29	78,38
3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja guru dengan kategori sangat tinggi sebanyak 21,62 % atau 8 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 78,38 % atau 29 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

12) Menganalisis kesulitan belajar siswa pada setiap pertemuan secara periodik

Tabel 46
Distribusi Frekuensi menganalisis kesulitan belajar siswa pada setiap pertemuan secara periodik

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	7	18,92
2	Tinggi	4	30	81,08
3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja guru dengan kategori sangat tinggi sebanyak 18,92 % atau 7 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 81,08 % atau 30 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

13) Mencatat siswa-siswa yang tidak mengerjakan tugas

Tabel 47
Distribusi Frekuensi mencatat siswa-siswa yang tidak mengerjakan tugas

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	9	24,32
2	Tinggi	4	28	75,68
3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja guru dengan kategori sangat tinggi sebanyak 24,32 % atau 9 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 75,68 % atau 28 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

14) Mengadakan remedial bagi siswa yang tidak memenuhi standar ketuntasan minimal pada mata pelajaran

Tabel 48
Distribusi Frekuensi Sayamengadakan remedial bagi siswa yang tidak memenuhi standar ketuntasan minimal pada mata pelajaran

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	10	27,03
2	Tinggi	4	26	70,27
3	Sedang	3	1	2,70
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja guru dengan kategori sangat tinggi sebanyak 27,03 % atau sebanyak 10 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 70,27 % atau 26 guru, kategori sedang sebanyak 2,70 % atau 1 guru kategori rendah sebanyak 11,76 % atau 4 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

- 15) Mempunyai buku daftar nilai siswa yang akan digunakan untuk pengisian nilai raport

Tabel 49
Distribusi Frekuensi mempunyai buku daftar nilai siswa yang akan digunakan untuk pengisian nilai raport

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	16	43,24
2	Tinggi	4	21	56,76
3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja guru dengan kategori sangat tinggi sebanyak 43,24 % atau 16 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 56,76 % atau 21 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

- 16) Mendokumentasikan hasil refleksi pembelajaran

Tabel 50
Distribusi Frekuensi mendokumentasikan hasil refleksi pembelajaran

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat tinggi	5	16	43,24
2	Tinggi	4	21	56,76
3	Sedang	3	0	0
4	Rendah	2	0	0
5	Sangat rendah	1	0	0
Jumlah			37	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja guru dengan kategori sangat tinggi sebanyak 43,24 % atau 16 guru, sedangkan kategori tinggi sebanyak 56,76 % atau 21 guru, kategori sedang sebanyak 0 % atau 0 guru kategori rendah sebanyak 0 % atau 0 guru dan kategori sangat rendah sebanyak 0 % atau 0 guru.

Berdasarkan data hasil penelitian variabel kinerja guru, diperoleh nilai minimum 63 dan nilai maksimum 74 dengan rentang 11 dengan nilai rata-rata 68,65 memiliki median 69 dan modus 70. Adapun rekap skor akhir kinerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 51
Rekap skor akhir tentang kinerja guru (Y).

NO RESPONDEN	Y
R-1	69
R-2	66
R-3	69
R-4	68
R-5	69
R-6	70
R-7	68
R-8	70
R-9	76
R-10	70
R-11	70
R-12	66
R-13	70
R-14	70
R-15	69
R-16	68
R-17	67
R-18	63
R-19	63
R-20	65

R-21	69
R-22	70
R-23	68
R-24	73
R-25	67
R-26	68
R-27	68
R-28	66
R-29	67
R-30	67
R-31	67
R-32	71
R-33	71
R-34	63
R-35	73
R-36	74
R-37	72
Σ	2540

Untuk menyusun tabel distribusi frekuensi dan histogram dilakukan dengan langkah-langkah perhitungan sebagai berikut :

(1)Menentukan jumlah kelas interval (menggunakan rumus Strurgess)

$$K = 1 + 3,3 \log n = 1 + 3,3 \log 37 = 6$$

(2)Menghitung rentang data (range)

$$\text{Rentang data} = \text{nilai maksimum-nilai minimum} = 74-63=11$$

(3)Panjang kelas = rentang data : jumlah kelas interval = $11 : 6 = 2$

Dari hasil perhitungan di atas, kemudian dibuat tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

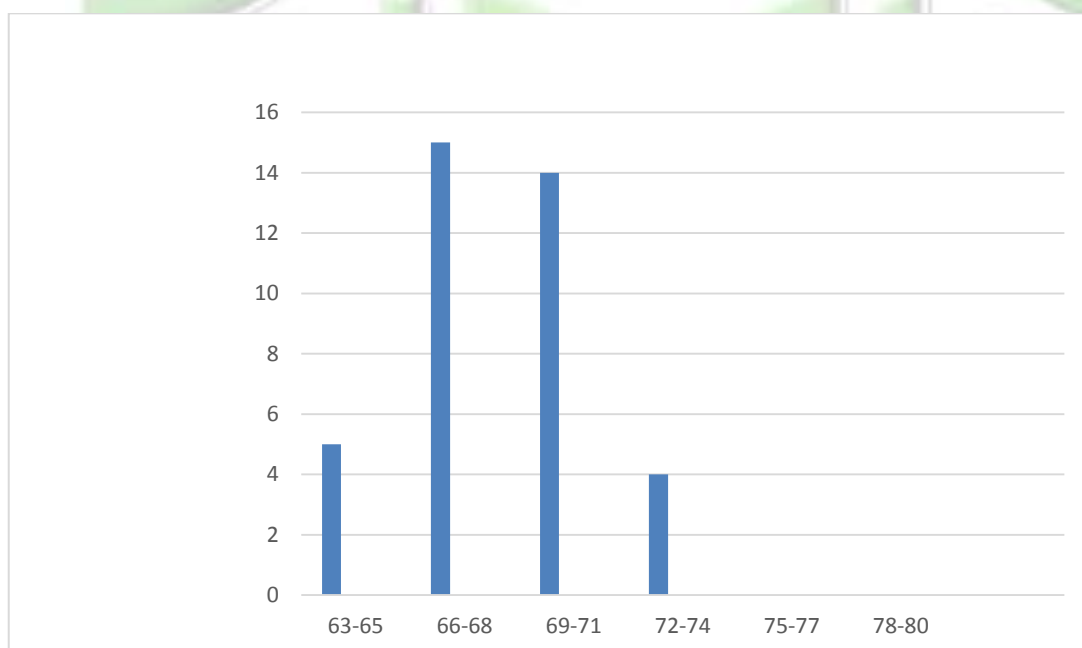
Tabel 52
Data Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

No Kelas	Kelas interval	Nilai tengah	Frekuensi	Relative (%)
1	63-65	64	4	10,81
2	66-68	67	15	40,54
3	69-71	70	14	37,84
4	72-74	73	4	10,81

5	75-77	76	0	0
6	78-80	79	0	0

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa frekuensi skor terbanyak adalah 15 yang berada pada kelas interval antara 66 dan 68, dengan skor rata-rata (mean) sebesar 40,54 % sehingga diketahui perolehan skor di bawah kelas sebanyak 4 responden atau setara dengan 10,81 %. Sedangkan perolehan skor berada di atas skor rata-rata sebanyak 18 responden atau setara dengan 48,70 %.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi Kinerja Guru di atas, maka dapat dibuat histogram sebagai berikut :



Gambar 5 Grafik Histogram Variabel Kinerja Guru (Y)

Selanjutnya mengklasifikasikan data dalam kategori dalam bentuk persentase (%). Untuk mengetahui deskriptif persentase variabel Kinerja guru, data dikelompokkan dalam lima kategori, yaitu : sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 53
Deskriptif Persentase Kinerja Guru.

No	Rentang Skor	Frekuensi	Frekuensi (%)	Kategori
1	63 – 74	37	100	Sangat Tinggi
2	51 – 62	0	0	Tinggi
3	39 - 50	0	0	Sedang
4	27 - 38	0	0	Rendah
5	16 – 26	0	0	Sangat Rendah
	Jumlah	37	100	

Selanjutnya analisis deskriptif untuk variabel kinerja guru dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 6. Diagram Lingkaran Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa kinerja guru MAN 1 Pulang Pisau pada kategori sangat tinggi dengan persentase 100 %.

B. Pengujian Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang dihitung dengan program *SPSS 25.0 For Windows* pada taraf signifikan sebesar

5%. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas yaitu jika $p > 0,05$ maka data normal dan jika $p < 0,05$ maka data tidak normal. Berdasarkan harga koefisien probabilitas (*sig*) untuk motivasi kerja sebesar 0,800, kompetensi kepribadian sebesar 0,686, motivasi kerja dan kompetensi kepribadian secara simultan sebesar 0,778. Dengan demikian data berdistribusi normal karena nilai $p > 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 54. Ringkasan Hasil Uji Normalitas

No.	Residu dari Variabel Bebas	KS-Z	p	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,645	0,800	Normal
2	Kompetensi Kepribadian(X2)	0,715	0,686	Normal
3	X1 dan X2	0,659	0,778	Normal

Sumber: Data primer yang telah diolah (lihat pada lampiran 5)

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan secara linear antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Data diolah menggunakan bantuan program komputer *SPSS versi 25.0 for Windows*. Pengambilan keputusan melihat kriteria nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, untuk X_1 ($0,409 < 3,370$) dan X_2 ($0,527 < 3,370$) pada taraf signifikan 5%. Berdasarkan uji F hitung maka ada hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat, yang berarti variabel bebas meningkat diikuti oleh meningkatnya variabel terikat dan memungkinkan untuk menggunakan analisis regresi. Uji linieritas dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 55. Ringkasan Hasil Uji Linieritas

No	Variabel Bebas	<i>Df</i>	<i>F</i>	<i>F</i> _{0.05}	<i>p</i>	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	6;29	0,409	3,370	0,173	Linear
2	Kompetensi Kepribadian (X2)	10;25	0,527	3,370	0,263	Linear

Sumber: Data primer yang telah diolah (lihat pada lampiran 5)

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel bebas dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 25.0 for Windows. Pengambilan keputusan melihat kriteria nilai koefisien korelasi. Dalam penelitian ini keeratan hubungan antar variabel bebas sebesar 0,186 atau tidak melebihi 0,800. Dengan demikian tidak terjadi multikolonieritas karena tidak melebihi 0,800, yang berarti tidak ada hubungan sempurna antar variabel bebas sehingga regresi ganda dapat dilanjutkan. Hal ini karena koefisien regresi yang dihasilkan oleh analisis regresi berganda menjadi sangat kuat sehingga dapat memberikan hasil analisis yang mewakili sifat atau pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

Tabel 56 Ringkasan Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel Bebas	X1	X2	<i>VIF</i>	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	1	0.186	1.036	Tidak terdapat Multikolinearitas
2	Kompetensi Kepribadian (X2)	0.186	1	1.036	

Sumber: Data primer yang telah diolah (lihat pada lampiran 5)

C. Pengujian Hipotesis

Selanjutnya hipotesis merupakan dugaan sementara atas rumusan masalah. Oleh sebab itu hipotesis harus di uji kebenaran empiriknya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk hipotesis 1 dan 2 dengan analisis korelasi *Product Moment* serta menggunakan analisis regresi ganda dengan untuk hipotesis 3. Adapun hasil dari uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis 1

Yaitu menguji apakah ada pengaruh positif antara Pemberian motivasi kerja kepala madrasah terhadap kinerja guru. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan uji regresi sederhana. Uji regresi sederhana digunakan karena untuk mencari pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu ada hubungan linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga analisisnya menggunakan analisis regresi linier. Data diolah dengan bantuan program komputer SPSS versi 25.0 *for Windows*. Berikut adalah tabel ringkasan hasil regresi sederhana:

Tabel 57 Ringkasan Hasil Analisis Regresi Sederhana (X_1 -Y)

Sumber	Koef	<i>r</i>	R^2	<i>t</i>	$t_{0,05}(50)$	<i>P</i>	Keterangan
Konstanta	42,979						
Motivasi Kerja	0,453	0,513	0,263	3.356	1,687	0,001	Ho di tolak

Sumber: Data primer yang telah diolah (lihat pada lampiran 5)

a. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel di atas selanjutnya dapat digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis 1, yaitu dengan perhitungan menggunakan program *SPSS versi 25.0 for windows* didapatkan besarnya konstanta

(K) = 42,979 dan nilai koefisien regresi (a) = 0,453, sehingga persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut:

$$Y = aX + K$$

$$= 0,453X_1 + 42,979$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X_1 bernilai positif sebesar 0,453 yang berarti jika nilai motivasi kerja (X_1) meningkat 1 poin maka nilai kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,453 poin.

b. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinan (r^2)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *SPSS 25.0 For Windows* menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0,453. Harga koefisien korelasi (r) sebesar 0,513 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,263. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru MAN 1 Pulang Pisau 26,3% di tentukan oleh variabel motivasi kerja .

c. Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana

Pengujian signifikansi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberartian variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru. Uji signifikansi menggunakan uji t. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,356 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,687 pada taraf signifikansi 5%, maka $3,356 > 1,687$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak, berarti motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan cukup signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 yaitu menguji apakah ada pengaruh positif antara kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan uji regresi sederhana. Uji regresi sederhana digunakan karena untuk mencari pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu ada hubungan linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga analisisnya menggunakan analisis regresi linier. Data diolah dengan bantuan program komputer SPSS versi 25.0 *for Windows*.

Berikut adalah tabel ringkasan hasil regresi sederhana 1 prediktor yaitu antara X_2 terhadap Y .

Tabel 58 Ringkasan Hasil Analisis Regresi Sederhana (X_2 - Y)

Sumber	Koef	R	r^2	t	$t_{0,05}(50)$	P	Keterangan
Konstanta	42,076						
Kompetensi	0,768	0,416	0,173	2,704	1,687	0,011	Ho ditolak
Kepribadian							

Sumber: Data primer yang telah diolah (lihat pada lampiran 6)

a. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel di atas selanjutnya dapat digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis 2, yaitu dengan perhitungan menggunakan program *SPSS versi 25.0 for windows* didapatkan besarnya konstanta (K) = 42.076 dan nilai koefisien regresi (a) = 0,768, sehingga persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut :

$$Y = aX + K$$

$$Y = 0,768X_2 + 42,076$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X_2 bernilai positif sebesar 0,768 yang berarti jika nilai kompetensi kepribadian (X_2) meningkat 1 poin maka nilai kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,768 poin.

b. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinan (R^2)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *SPSS 25.0 For Windows* menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0,768. Harga koefisien korelasi (r) sebesar 0,416 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,173. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru MAN 1 Pulang Pisau 17,3% ditentukan oleh variabel kompetensi kepribadian kepala madrasah.

c. Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana

Pengujian signifikansi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberartian variabel kompetensi kepribadian kepala madrasah terhadap Kinerja Guru. Uji signifikansi menggunakan uji t. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,704 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,687 pada taraf signifikansi 5%, maka $2,704 > 1,687$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sehingga kesimpulannya H_0 ditolak yang berarti kompetensi kepribadian kepala madrasah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga yaitu menguji apakah ada pengaruh positif antara pemberian motivasi kerja dan kompetensi kepribadian secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Untuk menguji hipotesis 3 digunakan uji regresi ganda. Hal ini karena regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana dua atau lebih variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis

tersebut data diolah dengan bantuan program komputer SPSS versi 25.0 *for Windows*. Berikut adalah tabel ringkasan hasil regresi ganda 2 prediktor antara X_1 dan X_2 terhadap Y .

Tabel 59 Ringkasan Hasil Analisis Regresi Ganda (X_1 & X_2 - Y)

Sumber	Koef	R	R^2	F	$F_{0.05}(2;35)$	P	Keterangan
Konstanta	24,849						Ho di Tolak
Motivasi Kerja	0,399	0,608	0,370	9,965	6,350	0,000	
Kompetensi Kepribadian	0,613						

Sumber: Data primer yang telah diolah (6) .

a. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel di atas selanjutnya dapat digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis 3, yaitu dengan perhitungan menggunakan program *SPSS versi 25.0 for windows* didapatkan besarnya konstanta (K) = 24,849 dan nilai koefisien regresi (a_1) = 0.399 dan (a_2) = 0.613 sehingga persamaan regresi linier ganda sebagai berikut:

$$Y = a_1X_1 + a_2X_2 + k$$

$$Y = 0,399 X_1 + 0,613 X_2 + 24,849$$

Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien X_1 sebesar 0,399, yang berarti apabila nilai motivasi kerja meningkat 1 poin maka kinerja guru akan meningkat 0,399 dengan asumsi X_2 tetap. Nilai koefisien X_2 sebesar 0,613, yang berarti nilai kompetensi kepribadian meningkat 1 poin maka kinerja guru akan meningkat 0,613 dengan asumsi X_1 tetap.

b. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinan (R²)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *SPSS 25.0 For Windows* menunjukkan bahwa harga koefisien korelasi sebesar 0,608 dan harga koefisien determinasi (R²) sebesar 0,370. Hal ini berarti bahwa kinerja guru MAN 1 Pulang Pisau 37% dipengaruhi oleh variabel pemberian motivasi kerja dan kompetensi kepribadian kepala madrasah.

c. Pengujian Signifikansi Regresi Ganda

Pengujian signifikansi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberartian variabel motivasi kerja dan kompetensi kepribadian kepala madrasah terhadap Kinerja Guru. Uji signifikansi menggunakan uji F. Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 9,965. Jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 6,350 pada taraf signifikansi 5%, maka $9,965 > 6,350$ sehingga kesimpulannya H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja dan kompetensi kepribadian kepala madrasah terhadap kinerja guru.

d. Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)

SR dan SE digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan relative dan sumbangan efektif setiap variabel masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Sumbangan Relatif dan Sumbangan efektif diperoleh dari perhitungan persamaan regresi ganda dengan menggunakan program komputer *SPSS versi 25.0 for windows* dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,399 X_1 + 0,613 X_2 + 24,849$$

Rumus tersebut digunakan untuk menghitung sumbangan relatif dan sumbangan efektif masing-masing variabel.

Tabel 60 Hasil Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

No	Nama Variabel Bebas	Sumbangan Relatif (%)	Sumbangan Efektif (%)
1	Motivasi Kerja	45,95	17,00
2	Kompetensi Kepribadian	54,05	20,00
	Jumlah	100,00	37,00

Sumber: Data primer yang telah diolah (lihat pada lampiran 6)

Dari data di atas diketahui bahwa motivasi kerja kepala madrasah memberikan sumbangan relatif sebesar 45,95 % dan kompetensi kepribadian kepala madrasah 54,05 % sedangkan sumbangan efektif variabel motivasi kerja sebesar 17,00 % dan variabel kompetensi kepribadian 20,00%. Sumbangan efektif total sebesar 37,00 % artinya secara bersama-sama X_1 dan X_2 memberikan sumbangan efektif sebesar 37,00% sisanya 63,00% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan pemberian motivasi kerja di MAN 1 Pulang Pisau Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau. Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa pemberian motivasi kerja masuk pada kategori sangat tinggi dengan persentase 100 % atau 37 guru menyatakan bahwa motivasi kerja kepala madrasah tergolong kategori sangat tinggi.
2. Kompetensi kepribadian kepala madrasah di MAN 1 Pulang Pisau Kecamatan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian pada kategori sangat baik dengan persentase

- 97,37,% atau 36 guru menyatakan bahwa kompetensi kepribadian tergolong kategori sangat baik hanya 2,63 % atau 1 guru yang menyatakan kompetensi kepribadian kepala madrasah tergolong kategori baik.
3. Kinerja guru di MAN 1 Pulang Pisau Kecamatan Kahayan Hilir Kabupten Pulang Pisau. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru pada kategori sangat tinggi dengan persentase 100 % atau 37 guru mempunyai kinerja yang sangat tinggi.
 4. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,356 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,687 pada taraf signifikansi 5%, maka $3,356 > 1,687$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak yang berarti motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan cukup signifikan terhadap kinerja guru. Harga koefisien korelasi (r) sebesar 0,513 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,263, ini menunjukkan bahwa kinerja guru MAN 1 Pulang Pisau 26,3% di tentukan oleh variabel motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan teori Richard M. Steer dan penelitian-penelitian terdahulu bahwa motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja.
 5. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,704 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,687 pada taraf signifikansi 5%, maka $2,704 > 1,687$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sehingga kesimpulannya H_0 ditolak yang berarti kompetensi kepribadian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Harga koefisien korelasi (r) sebesar 0,416 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,173, ini menunjukkan bahwa kinerja guru MAN 1 Pulang Pisau 17,3% ditentukan oleh variabel kompetensi kepribadian. Hal ini sesuai dengan teori Richard M. Steer bahwa kepribadian dapat berpengaruh terhadap kinerja.

6. Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 9,965. Jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 6,350 pada taraf signifikansi 5%, maka $9,965 > 6,350$ sehingga kesimpulannya H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja dan kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru. Pemberian motivasi kerja (X_1) dan kompetensi kepribadian (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru (Y) MAN 1 Pulang Pisau. Kontribusi kedua variabel ini terhadap kinerja guru ditentukan dari harga koefisien korelasi sebesar 0,608 dan harga koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,370, ini berarti bahwa kinerja guru MAN 1 Pulang Pisau 37% dipengaruhi oleh variabel pemberian motivasi kerja dan kompetensi kepribadian kepala madrasah. Hal ini sesuai dengan teori Richard M. Steer bahwa kepribadian dan pemberian motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja dan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pemberian motivasi kerja kepala madrasah di MAN 1 Pulang Pisau menunjukkan kategori sangat tinggi yaitu dengan persentase 100 % .
2. Kompetensi kepribadian kepala madrasah di MAN 1 Pulang Pisau menunjukkan kategori sangat baik dengan persentase 97,30 %.
3. Kinerja guru MAN 1 Pulang Pisau menunjukkan bahwa kinerja guru pada kategori sangat tinggi dengan persentase 100 %.
4. Terdapat pengaruh pemberian motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN 1 Pulang Pisau secara parsial sebesar 26,3 % memberikan kontribusi terhadap kinerja guru MAN 1 Pulang Pisau.
5. Ada pengaruh kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru MAN 1 Pulang Pisau secara parsial sebesar 17,3 %.
6. Hasil penelitian yang diperoleh secara simultan pengaruh pemberian motivasi kerja dan kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru MAN 1 Pulang Pisau secara simultan sebesar 37 % sisanya di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka hasil penelitian ini memberikan rekomendasi kepada :

1. Kepala Madrasah

Agar lebih meningkatkan prestasi kerja gurunya dengan selalu memberikan motivasi yang positif demi kemajuan madrasah yang dipimpinnya.

2. Kepada Guru

Guru hendaknya selalu berusaha meningkatkan kualitasnya demi bersama-sama membangun madrasah yang maju dan berkualitas.

3. Kementerian Agama dan Dinas Pendidikan.

Agar memperkuat dan memperhatikan kualitas pengangkatan kepala madrasah dengan memperhatikan syarat-syarat yang telah ditentukan.

4. Peneliti selanjutnya

Diharapkan agar peneliti berikutnya dapat melakukan penelitian dengan jumlah responden dan instrumen yang lebih banyak dengan indikator dan variabel yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Cet.X; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), h. 94.
- Al Fisqy Kayyasa Amaliyyah, “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Swadhipa Natar TP 2015/2016.*” Universitas Lampung, 2017
- Agung Iskandar, Yufriadi. *Antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas*. Jakarta: Bestari Buana Murni, 2013.
- Andang. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Anita, “*Motivasi dan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kragean dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba Purbalingga.*” Mahasiswa Universitas Islam Negeri Purwokerto Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam tahun 2017
- A. Yusmiar. *Manajemen sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*. Makassar: Alauddin University Press, 2014.
- Azhar Arsyad, dkk. *Buku Dasar, Pengantar Manajemen 2*. (Makassar: Alauddin University Press, 2006), h. 160.
- Budi Marwan. “*Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Jurusan Akuntansi Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi.*” Universitas Terbuka, 2015.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Edisi 3. Balai Pustaka Jakarta, 2005), h. 570.
- Djamarah, Syaiful Bahri, “*Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif Suatu Pendekatan Teoritis Psikologis*”, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 40.
- Herlambang, Susatyo, *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. (Cet. I; Yogyakarta: Goisyeng Publising, 2013), hal. 136.
- Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. (Jakarta: PT. Intermedia, 1993), h.554.
- M.Fais Satrianegara, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cet.I: Makassar: Alauddin University Press, 2013), h. 169.
- Malayu, S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Bumi Aksara.,2006), h. 150.

- Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan pendidikan Islam* (Bandung: Reika Aditama, 2008), h. 22.
- Martoyo Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE, 2000), h. 13.
- Moore, L.L.,& Rudd, R.D., *Leadership Skill Competence for Extension Director and Administrators. Journal of Agricultural Education*. Vo. 45. Number 3. University of Florida (2000): 20
- Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Nisfiannoor, Muhammad , *Pendekatan Statistik Modern Untuk Ilmu Sosial* (2009: 105),
- Permendiknas No. 13 Tahun 2007 *Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional RI.
- Perpemdiknas, 2008. *Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional*, PT. Sinar Grafika. Jakarta. hal.7
- Republik Indonesia, *Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta. hal.198
- Rimang, Siti Suwadah, “*Meraih Predikat Guru dan Dosen Paripurna*”, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 37.
- Slamet Riyadi, Aria Mulyapradana. Berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Raudhatul Atfal di Kota Pekalongan* “.Journal Litbank Kota Pekalongan Vol.13 2017
- Stephen, P. Robbins, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontraversi, Aplikasi*.Alih Bahasa Hidayana dan Sarwanto. (Cet. II : Jakarta : Ghalia Indonesia, 1996), h. 127-128.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2003.
- Suhartini, Eka. *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Makassar: Alauddin University Press, 2013.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Landasan Psikologis Proses Pendidikan*. (Jakarta : Remaja Rosda, 2003), h. 64.
- Susanto, Ahmad. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasi*, Jakarta: Kencana, 2016.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), h. 83.

Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Cet. VII; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 7.

Yeni Murti, “*Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Kota Mukomuko*,” Mahasiswa Universitas Terbuka 2016.

