

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI
KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 2 PALU**



SKRIPSI

*Skripsi Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)
UIN Datokarama Palu*

Oleh:

ABDUL RAHMAN LAMATORO

NIM: 19.1.03.0026

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN (FTIK)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, peneliti yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 17 April 2023
Peneliti,



Abdul Rahman Lamatoro
NIM. 19.1.03.0026

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru” oleh Mahasiswa atas nama Abdul Rahman Lamatoro, NIM: 19.1.03.0026. Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu. Setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi Skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing Pembimbing memandang bahwa Skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat di ajukan untuk diseminarkan.

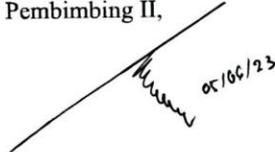
Palu, 5 Mei 2023 M
14 Syawal 1444 H

Pembimbing I,



Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag.
NIP. 197708112003122001

Pembimbing II,

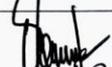
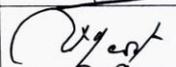
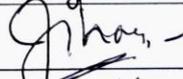
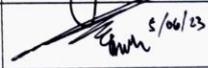


Dr. A. Ardiansyah, S.E., M.Pd.
NIP. 197802022009121002

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi Saudara Abdul Rahman Lamatoro NIM.19.1.03.0026 dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Palu " yang telah diujikan di hadapan Dewan Penguji Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu pada tanggal 23 Mei 2023 M. yang bertepatan dengan tanggal 3 Dzulq'adah 1444 H. dipandang bahwa Skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dengan beberapa perbaikan.

DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Tim Penguji	Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd.	
Penguji Utama I	Dr. H. Azma, M.Pd.	
Penguji Utama II	Dr. A. Markarna, S.Ag., M.Th.I.	
Pembimbing I	Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag.	
Pembimbing II	Dr. A. Ardiansyah, S.E., M.Pd.	 8/06/23

Mengetahui :

Dekan Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Dr. H. Askar, M.Pd.
NIP. 196705211993031005

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd.
NIDN. 2007046702

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga pada umatnya hingga akhir zaman.

Penyusunan dan penelitian skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan peneliti dengan senang hati menyampaikan terimakasih pada yang terhormat:

1. Kedua orang tua peneliti, Ayahanda Moh. Tahir Lamatoro, S.E. dan Ibunda Nuraeni Ganto tercinta dan tersayang, yang membesarkan, mendidik, membiayai, serta memberikan motivasi dan dukungan yang tak terhitung, dan yang selalu di panjatkan serta curahan kasih sayang yang tak tergantikan oleh siapapun, yang banyak memberikan pelajaran tentang kehidupan ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu beserta segenap unsur pimpinan, yang telah mendorong dan memberikan kebijakan kepada peneliti dalam berbagai hal yang berhubungan studi Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu.
3. Bapak Dr. H. Askar, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Dr. Arifuddin M. Arif, S.Ag., M.Ag. selaku wakil dekan I, dan Bapak Dr. H. Ahmad Syahid, M.Pd. selaku wakil dekan II, dan juga ibu Dr. Elya, S.Ag., M.Ag. selaku wakil dekan III yang telah memberikan arahan kepada peneliti selama proses perkuliahan.
4. Ibu Dr. Samintang, S.Sos. M.Pd. selaku Ketua Program studi Manajemen Pendidikan Islam dan Bapak Masmur M, S.Pd., M.Pd. Sekertaris Program

studi Manajemen Pendidikan Agama Islam Universitas Negeri Islam Datokarama Palu

5. Ibu Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag. selaku pembimbing I serta pembimbing II Bapak Dr. A. Ardiansyah, S.E., M.Pd. yang dengan ikhlas meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya dalam membimbing, mengarahkan dan membantu peneliti dalam menyusun skripsi ini dari awal bimbingan proposal sampai pada tahap terakhir ini sehingga bisa selesai sesuai dengan harapan.
6. Bapak Andi Markarma, S.Ag., M.Th.I. selaku dosen Penasehat Akademik peneliti yang selalu memberikan bimbingan dan motivasi dalam penyelesaian perkuliahan di Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu.
7. Bapak dan Ibu dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu yang telah mendidik peneliti dengan berbagai bidang keilmuannya, semoga amal baik mereka memberi manfaat bagi peningkatan profesionalisme keilmuan.
8. Bapak H. Muh Syamsu Nursi, S.Pd.I., M.M. selaku Kepala Madrasah dan seluruh guru serta tenaga administrasi di MAN 2 Palu yang telah membantu peneliti selama menyusun skripsi ini.
9. Keluarga, kaka, adik serta sahabat-sahabatku yang telah mendoakan dan selalu memberikan motivasi dimasa-masa sulit peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Sahabat-sahabat di lingkungan Universitas Islam Negeri (UIN) Palu angkatan 2019 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak mengajarkan sebuah arti perjuangan dan perjalanan hidup.

11. Seluruh mahasiswa UIN Datokarama Palu yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan dan kerja sama terhadap peneliti selama perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.

Akhirnya, kepada semua pihak, peneliti hanya bisa mendoakan sebab balasan kebaikan paling romantis adalah doa, dan semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti mendapat balasan yang tak terhingga dari Allah SWT. Aamiin

Palu, 17 April 2023 M.
26 Ramadan 1444 H

Peneliti,



Abdul Rahman Lamatoro
NIM: 19.1.03.0026

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	9
D. Garis-Garis Besar Isi	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Penelitian Terdahulu	11
B. Kajian Teori.....	13
1. Kepemimpinan Kepala Madrasah	13
a. Pengertian kepemimpinan	13
b. Tipe Kepemimpinan	16
c. Kepemimpinan Kepala Madrasah	18
d. Tugas dan Peran Kepala Madrasah	19
e. Kepemimpinan Kepala Madrasah yang Efektif	24
2. Motivasi Kerja.....	27
a. Pengertian Motivasi.....	27
b. Teori Motivasi	28
c. Motivasi Kerja Guru.....	30
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	31
e. Indikator Motivasi Kerja	31
3. Kinerja Guru.....	32
a. Pengertian Kinerja.....	32
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	33
c. Penilaian Kinerja Guru.....	35
d. Indikator Kinerja Guru	36
C. Kerangka Pemikiran	37
D. Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	39

B. Populasi Dan Sampel	40
C. Variabel Penelitian	41
D. Definisi Operasional.....	41
E. Instrumen Penelitian.....	42
F. Teknik Pengumpulan Data.....	46
G. Teknik Analisis Data.....	47
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	 52
A. Deskripsi Hasil Penelitian	52
B. Pembahasan Hasil Penelitian	68
 BAB V PENUTUP.....	 73
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	73
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala <i>Likert</i>	43
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan	43
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja.....	43
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru	44
Tabel 4.1 Daftar Tenaga pendidik dan kependidikan	55
Tabel.4.2 Output Hasil Uji Validasi Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1).....	58
Tabel 4.3 Output Hasil Uji Validasi Motivasi Kerja Guru (X_2)	58
Tabel 4.4 Output Hasil Uji Validasi Kinerja Guru (Y).....	59
Tabel 4.5 Output Hasil Uji Realibilitas (X_1).....	60
Tabel 4.6 Output Hasil Uji Realibilitas Motivasi Kerja Guru (X_2).....	60
Tabel 4.7 Output Hasil Uji Realibilitas Kinerja Guru (Y).....	60
Tabel 4.8 Daftar Interpretasi Koofesien r	60
Tabel 4.9 Output Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.10 Output Hasil Multikolinearitas.....	62
Tabel 4.11 Output Hasil Linearitas X_1 terhadap Y	63
Tabel. 4.12 Output Hasil Linearitas X_2 terhadap Y	63
Tabel 4.13 Output Hasil Regresi linear berganda	64
Tabel 4.14 Output Hasil Uji Hipotesis Persial X_1 terhadap Y	65
Tabel 4.15 Output Hasil Uji Hipotesis Persial X_2 terhadap Y	66
Tabel 4.16 Output Hasil Uji F.....	67
Tabel 4.17 Output Hasil Determinasi koefesiensi R.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	37
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Tabel Responden
- Lampiran 2. Angket/Kuisisioner
- Lampiran 3. Pengajuan Judul Skripsi
- Lampiran 4. Surat Keterangan Pengajuan Proposal Skripsi
- Lampiran 5. Surat Undangan Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 6. Berita Acara Ujian Proposal Skripsi
- Lampiran 7. Daftar Hadir Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 8. Kartu Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 9. Buku Konsultasi Pembimbing Skripsi
- Lampiran 10. Surat Permohonan Pembuatan Surat Izin Penelitian
- Lampiran 11. Surat Izin Penelitian untuk Menyusun Skripsi
- Lampiran 12. Surat Undangan Seminar Ujian Skripsi
- Lampiran 13. Surat Keterangan Pengajuan Ujian Skripsi
- Lampiran 14. Surat Naskah Yudisium
- Lampiran 15. Berita Acara Munaqasyah Skripsi
- Lampiran 16. Daftar Nilai Skripsi
- Lampiran 17. Data Munaqasyah Skripsi
- Lampiran 18. Dokumentasi
- Lampiran 19. Riwayat Hidup

ABSTRAK

Nama : Abdul Rahman Lamatoro
NIM : 19.1.03.0026
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Palu

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam proses mempengaruhi, membimbing, mendorong, menggerakkan dan mengarahkan orang lain dalam hal pembelajaran dan dapat berjalan dengan efektif. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kinerja guru juga merupakan faktor yang menentukan berkualitas tidaknya suatu lembaga pendidikan. Dari penjelasan di atas peneliti menulis rumusan masalah sebagai berikut: Apakah kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru di MAN 2 Palu? Apakah motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja MAN 2 Palu? dan Apakah kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di MAN 2 Palu? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah dan kinerja guru di MAN 2 Palu, adakah pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MAN 2 Palu, dan adakah pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MAN 2 Palu.

Ditinjau dari jenisnya penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 80, dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 55 guru menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data melalui observasi dan angket/kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik, normalitas, linearitas dan multikolinearitas kemudian analisis regresi berganda, uji t, uji F dan determinasi koefisien r. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN 2 Palu sebesar $0,01 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,605 > 2,048 t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y. 2) terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru MAN 2 Palu, $0,01 < 0,05$ dan $t_{hitung} 7,255 > 2,048 t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y 3) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MAN 2 Palu, sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 27,949 > F_{tabel} 3,33$ maka H_3 diterima. Dengan nilai determinasi koefisien sebesar 51,8% dan sisanya 48,2%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dikemukakan implikasi sebagai berikut; Kepala madrasah sebaiknya mengoptimalkan pemberian penghargaan kepada guru yang memiliki prestasi dan kinerja yang optimal sehingga guru termotivasi untuk mengembangkan diri. Guru perlu membuat media pembelajaran yang bervariasi agar siswa mendapat pengalaman dan pengetahuan yang baru dalam proses pembelajaran sehingga pembelajaran tidak monoton. Kepala Madrasah dan guru hendaknya dapat berkomunikasi yang baik dalam meningkatkan pembelajaran di madrasah dan menjalin keakraban pada setiap peserta didik sehingga menumbuhkan sikap peduli satu sama lain.

Kata Kunci: Kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja dan kinerja guru

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau kelompok. Hal ini dikarenakan kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan signifikan dalam organisasi, kepemimpinan menjadi kepribadian yang memiliki dampak dan merupakan seni dalam menciptakan kesesuaian dan kestabilan organisasi Zauhar Latifah. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dan mencapai tujuan bersama. Menurut Danim dan Suparno mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tertentu. Pengaruh itu dihasilkan dari interaksi atas dasar posisi formal ataupun informal¹. Sejak dahulu, kepemimpinan telah menjadi perhatian utama bagi para filsuf, teoretikus, dan praktisi. Beberapa teori kepemimpinan telah dikembangkan sepanjang sejarah untuk memahami bagaimana kepemimpinan bekerja dan bagaimana orang menjadi pemimpin yang efektif. Kepemimpinan yang efektif membantu dalam mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Dan juga membantu dalam memimpin perubahan dan memastikan bahwa organisasi beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah. Menurut Grundy dalam teori nya tipe-tipe perubahan yang salah satu tipe nya tentang “*discontinuous change*” yang didefinisikan sebagai perubahan yang sangat cepat pada strategi, struktur atau budaya, ia mengatakan Kepemimpinan efektif adalah ketrampilan manajerial dalam pelaksanaan kerja bersama. Seorang pemimpin diharapkan memiliki kecakapan teknis maupun manajerial yang profesional. Kecakapan teknis tersebut

¹ Elvi Juniarti, Nur Ahyar, Arif Ardiansyah, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru,” *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020), 194.

sesuai dengan bidangnya, sedangkan kecakapan manajerial menuntut perannya dalam memimpin orang lain. Keterampilan tersebut terpancar dalam tindakannya seperti menyeleksi, mendidik, memotivasi, mengembangkan sampai dengan memutuskan hubungan kerja. Grundy melanjutkan bahwasanya Kepemimpinan dan penyesuaian terhadap perubahan merupakan tantangan terbesar yang dihadapi pemimpin saat ini. Pemimpin harus menggunakan gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam mempengaruhi persepsi bawahan mengenai tujuan yang ingin dicapai dan cara untuk mencapainya. Peranan seorang pemimpin dalam hubungan antar manusia dalam bekerja sangat terkait dengan gaya kepemimpinan yang ditampilkannya. Kepemimpinan yang efektif akan mendorong bawahan untuk mengubah upaya menjadi kinerja.

Dalam dunia sosial dan ekonomi Kepemimpinan juga memegang peran penting dalam hal pembangunan nasional. Dilansir dari pu.go.id Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pemerintah provinsi, kabupaten maupun kota adalah *leadership* (kepemimpinan). Kemampuan menunjukkan visi dan misi untuk membangun daerahnya yang diimplementasikan dalam penyediaan infrastruktur, sangat penting dalam kehidupan masyarakat. Dengan tersedianya infrastruktur akan meningkatkan pelayanan bagi masyarakat merupakan hasil refleksi dari kepemimpinan di daerah.

Keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan Kepala Sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1990 pasal 12 Kepala Sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana². Kepala Sekolah dalam

²Novianty Djafri, *Manajemen Pendidikan Kepala Madrasah* (Yogyakarta: Deepublish, 2017), 3

pendidikan meliputi proses menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi dan mengarahkan orang-orang di dalam organisasi/lembaga pendidikan terutama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tugas seorang Kepala Sekolah meliputi banyak aspek, mulai dari administrasi, pengelolaan sumber daya, pengembangan kurikulum, hingga pengembangan tenaga pendidik.

Kepala Sekolah memastikan bahwa sekolah dalam keadaan yang baik dan siap untuk menyediakan pendidikan berkualitas bagi siswa. Ini meliputi tugas seperti memastikan bahwa fasilitas dan peralatan sekolah berfungsi dengan baik, memastikan bahwa sumber daya yang tersedia digunakan secara efisien, dan memastikan bahwa kurikulum sekolah up-to-date dan sesuai dengan standar pendidikan. Kepala Sekolah juga melibatkan pengembangan tenaga pendidik, memastikan bahwa guru-guru sekolah memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai untuk mengajar siswa. Kepala Sekolah juga harus memastikan bahwa guru-guru memiliki akses ke pelatihan dan pengembangan profesional yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Sebagaimana Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 6 tahun 2018 tentang penugasan guru sebagai Kepala Sekolah yang berbunyi” Beban kerja Kepala Sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada Guru dan tenaga kependidikan”.

Kepala Sekolah yang efektif membantu dalam memimpin dan mengelola sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Dan membantu dalam memotivasi guru serta staf sekolah untuk bekerja lebih baik, mencapai kinerja yang lebih tinggi. Penjelasan di atas bermakna bahwa peran Kepala Sekolah sangat penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu sekolah dalam menjalankan tugas Kepala Sekolah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya. Baik atau buruk sebuah sekolah lebih

banyak ditentukan oleh kemampuan profesional Kepala Sekolah sebagai pengelolaannya.

Motivasi kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu, termasuk guru. Guru yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi akan bekerja lebih baik dan mencapai kinerja yang lebih tinggi. Amirullah dan Hanafi menyebutkan motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Kaitannya dengan guru, Nur Syam menyebutkan bahwa guru adalah motivator penting di dalam proses pembelajaran, dalam hal ini peran guru menempati posisi sentral, jika di ibaratkan murid adalah seorang pendaki yang belum tahu arah yang akan dilalui, ketika mereka tidak memiliki guider yang baik maka ia akan tersesat, agar tidak tersesat, maka membutuhkan seorang pemandu yang profesional agar sampai ke tujuan pendakian.³ Kemudian Nur Syam menambahkan motivasi kerja ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada guru yang bersangkutan agar guru tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepuasan kerja, pengakuan, insentif finansial dan dorongan. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya dan menerima pengakuan dan insentif finansial yang adil akan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, guru yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan tidak menerima pengakuan dan insentif finansial yang adil akan memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah. Riva veithzal dalam bukunya manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan mengatakan Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi

³ Khairiah, *Kinerja Guru dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja* (Bengkulu: CV. Zigie Utama, 2020), 93-94.

terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi. Sedangkan dorongan menurut Abdullah dan Ampauleng menyatakan bahwa Pemberian dorongan merupakan salah satu jenis motivasi yang harus digunakan untuk meningkatkan semangat kerja Guru agar dapat membuahkan hasil yang diinginkan. Teori tersebut didukung hasil yang diteliti oleh Dewi dan Netra yang mengatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Guru yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi akan bekerja lebih baik dan mencapai kinerja yang lebih tinggi. Mereka akan lebih bersemangat dalam mengajar, lebih berinovasi dalam menciptakan pembelajaran yang menyenangkan, dan lebih berkomitmen dalam memastikan bahwa siswa belajar dengan baik. Hubungan motivasi dengan kinerja guru adalah motivasi melibatkan tujuan yang memberikan dorongan dan arahan untuk tindakan, pandangan kognitif, motivasi bersatu tentang pentingnya tujuan.⁴ Motivasi membutuhkan aktivitas fisik (membutuhkan usaha, ketekunan dan tindakan nyata lainnya) atau mental (tindakan kognitif seperti perencanaan, latihan, pengorganisasian, pemantauan, membuat keputusan, pemecahan masalah, dan menilai kemajuan).

Guru adalah salah satu profesi paling penting dalam membentuk masa depan generasi muda. Karena Guru menjadi bagian dari garda terdepan dalam membimbing siswa mencapai keberhasilan, tidak hanya menyampaikan ilmu pengetahuan saja. Namun terlebih lagi kehadiran sosok guru sudah selayaknya menjadi teladan dalam aspek moral, perilaku dan etika. Seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

⁴ Ibid., 92.

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah⁵.

Kinerja guru sangat mempengaruhi kualitas pendidikan dan pengalaman belajar siswa. Oleh karena itu, kinerja guru harus selalu ditingkatkan dan dicapai pada tingkat yang optimal. Berbagai faktor mempengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan, dan sumber daya yang tersedia. Dalam bukunya Khairiah yang mengutip pendapat para ahli mengatakan sebagaimana Heri Susanto dan Nuaini Aisyah menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh budaya kerja, motivasi dan kepemimpinan secara bersama. Kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi guru, kepemimpinan Kepala Madrasah dan motivasi kerja guru⁶. Guru yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang baik, akan mencapai kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, guru yang memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah, lingkungan kerja yang buruk, pendidikan dan pelatihan yang buruk, dan sumber daya yang kurang akan mencapai kinerja yang lebih rendah. Fauzah (2020) dalam jurnalnya tentang hubungan motivasi kerja terhadap kinerja madrasah yang mengatakan terdapat korelasi kuat dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Dengan demikian apabila terdapat peningkatan motivasi kerja maka akan diikuti pula oleh peningkatan kinerja guru, begitu pula sebaliknya..

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Firmawati, menyatakan bahwa kenaikan motivasi kerja guru berkecenderungan diikuti oleh kenaikan kinerja guru. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan Kepala Madrasah sebagai pimpinan maka akan semakin tinggi pula kinerja pada

⁵ Hafidulloh, Sofiah Nur Iradawaty, dan Mochamad Mochklas, *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru* (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), 50.

⁶ Khairiah, *Kinerja Guru dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja* (Bengkulu: CV. Zigie Utama, 2020), 47.

guru tersebut. Motivasi yang tinggi akan mendorong guru untuk mengembangkan kreativitas dan mengaktualkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal⁷. Kinerja guru memiliki dampak yang sangat besar terhadap kualitas pendidikan dan pengalaman belajar siswa. Guru yang memiliki kinerja yang baik akan memberikan pengalaman belajar yang menyenangkan dan membantu siswa mencapai potensi mereka. Sebaliknya, guru yang memiliki kinerja yang rendah akan memberikan pengalaman belajar yang tidak menyenangkan dan menghambat pertumbuhan potensial siswa.

Berdasarkan observasi awal telah dilakukan dengan melakukan wawancara bersama beberapa para guru MAN 2 Palu, Bapak Wakamad Kurikulum yang mengatakan bahwa Kepala Madrasah sudah menjalankan fungsi kepemimpinan secara optimal dalam memimpin bawahannya atau para guru dan staff. Karena beberapa dari kebijakan yang telah dilakukan oleh Madrasah bukan hanya pemikiran dari seorang Kepala Madrasah selaku pemimpin melainkan pemikiran para guru lainnya. Selain itu kepala madrasah sebagai supervisor juga sudah melakukan fungsinya membina dan mengawasi jalannya proses pendidikan. Seperti dengan melakukan Rapat bulanan yang dimana rapat bulanan tersebut membahas tentang permasalahan yang terjadi di kelas dalam proses belajar mengajar dan mengevaluasi kinerja guru serta informasi-informasi tambahan yang diberikan oleh kepala madrasah. Dan kepala madrasah juga sudah memberikan pelatihan kepada guru seperti workshop dan Bimtek agar meningkatkan kinerja dan profesionalitas guru. Hanya saja ada beberapa supervisi yang belum di maksimalkan oleh kepala madrasah, berdasarkan hasil wawancara bersama Guru Quran dan Hadis mengatakan bahwa Kepala Madrasah tidak melakukan

⁷ Titin Damayani Yasir Arafat Syaiful Eddy, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru," *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media* 1, no.1, (2020), 47.

kunjungan kelas ataupun observasi kelas. karena hal tersebut merupakan teknik supervisi seperti yang di katakan Gwyn dikutip dalam Kementerian Pendidikan Nasional, ada dua macam teknik supervisi akademik, yakni: individual dan kelompok. Kemudian terkait kinerja wawancara bersama guru sejarah kebudayaan islam yang mengatakan dalam hal pelaksanaan proses belajar mengajar masih banyak guru yang menggunakan metode konvensional khususnya para guru yang sudah lanjut usia, metode konvensional dapat diartikan adalah metode pembelajaran tradisional atau disebut juga dengan metode ceramah sehingga dalam hal ini tidak semua siswa memiliki cara belajar terbaik dengan mendengarkan. Hal serupa yang dikatakan oleh guru geografi beliau menambahkan penggunaan media pembelajaran belum maksimal karena terbatasnya fasilitas seperti proyektor dan masih ada para guru yang tidak menggunakan media pembelajaran dikarenakan kurang mengertinya.

Hasil Wawancara yang dilakukan bersama para guru yang mengatakan bahwa ada pengaruh, terkait Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja mereka. Maka dari itu dalam penelitian perlu ada pembuktian empiris bukan hanya teoritis terkait hal demikian, untuk itulah peneliti tertarik dengan mengangkat judul Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Palu.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh terhadap Kinerja Guru ?
2. Apakah Motivasi kerja Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru?
3. Apakah kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi kerja Guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Motivasi kerja Guru terhadap Kinerja Guru
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi kerja Guru terhadap Kinerja Guru

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara teoritis

Dengan adanya penelitian ini peneliti mengharapkan bisa menjadi bahan rujukan ataupun referensi terkait teori-teori pendidikan, khususnya tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Selain itu penelitian ini bisa menjadi rujukan penelitian-penelitian selanjutnya

b. Secara Praktis

Peneliti mengharapkan penelitian ini sebagai saran khususnya kepala madrasah tentang Urgensinya kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MAN 2 Palu ditinjau dari fungsi kepemimpinan kepala madrasah berupa manajer, edukator, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator. Sedangkan khusus guru lebih meningkatkan motivasi kerja yang akan berdampak pada peningkatan kinerja untuk pengembangan dan mutu pendidikan madrasah

D. Garis-garis besar isi

Sistematika isi proposal penelitian ini memuat suatu kerangka pemikiran yang akan dituangkan dalam tiga bab yang disusun secara sistematis. Untuk mempermudah pembaca tentang pembahasan dalam proposal penelitian ini, maka peneliti menganalisa secara garis besar menurut ketentuan yang ada dalam komposisi proposal penelitian ini. oleh karena itu, garis besar pembahasan ini berupaya menjelaskan seluruh hal-hal yang di dalam materi pembahasan tersebut antara lain, sebagai berikut :

1. BAB I Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan garis-garis besar proposal.

2. BAB II Kajian Pustaka

Bab ini menguraikan dan menjelaskan tentang penelitian terdahulu, kajian teori, kerangka berpikir, dan hipotesis.

3. BAB III Metode Penelitian

Bab ini menguraikan dan menjelaskan tentang pendekatan dan desain penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

4. BAB IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini menguraikan dan menjelaskan Hasil dan pembahasan penelitian

5. BAB V Penutup

Bab ini menjelaskan hasil penelitian dan menyimpulkan serta memberikan saran

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru” yang dilakukan oleh Muhammad Taufik B.K, Penelitian ini bertujuan menguji hipotesis dan menemukan solusi permasalahan kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelatif. Teknik sampel menggunakan random sampling area dengan melibatkan sebanyak 57 guru SDN 1 Nagri Kidul kabupaten Purwakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan kusioner. Teknik analisis data menggunakan korelasi product moment, uji determinasi, uji signifikansi, dan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan tingkat korelasi sedang (0,498) dan koefisien determinasi sebesar 0,248 atau 24,8 %⁸.

Sidik Purwoko “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Kabupaten Sleman Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Negeri yang berada di Kabupaten Sleman yang berjumlah 659 orang. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling dengan mengacu tabel

⁸Muhammad Taufik, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru”. *Jurnal Wahana Karya Ilmiah Pascasarjana* (S2) PAI Unsika 3, no. 2, (2019), 465.

Krejcie dan Morgan. Uji coba instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas Alpha Cronbach's. Teknik analisis data menggunakan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi dengan tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru; (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen guru terhadap kinerja guru; (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin guru terhadap kinerja guru sebesar; (4) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru; (5) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kinerja kepemimpinan, komitmen guru, disiplin kerja guru dan budaya sekolah secara simultan terhadap kinerja guru.⁹

Nela Seriyanti, Syarwani Ahmad dan Destiniar "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah Terhadap Keberhasilan Manajemen Berbasis Sekolah" Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan komite sekolah secara bersama-sama terhadap keberhasilan manajemen berbasis sekolah di SMA Negeri 1 Sirah Pulau Padang. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dan desain penelitian ini menggunakan desain penelitian *expost facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 1 Sirah Pulau Padang berjumlah 40 orang. Data analisis menggunakan regresi Linier, korelasi parsial dan korelasi berganda. Penelitian hasil penelitian dapat disimpulkan; 1) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap manajemen berbasis sekolah di SMA Negeri 1 Sirah Pulau Padang; 2) terdapat pengaruh yang signifikan secara pesial

⁹Sidik Purwoko, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK". *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 6, no. 2, (2018), 149.

antara peran komite sekolah terhadap manajemen berbasis sekolah di SMA Negeri 1 Sirah Pulau Padang; 3) pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan Kepala Sekolah dan peran komite sekolah terhadap keberhasilan manajemen berbasis sekolah di SMA Negeri 1 Sirah Pulau Padang. Implikasi dari penelitian adalah pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan komite sekolah harus diperhatikan dalam meningkatkan manajemen berbasis sekolah agar tujuan pendidikan akan tercapai secara optimal.¹⁰

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di paparkan oleh peneliti di atas, maka peneliti berkesimpulan bahwa masing-masing penelitian di atas sangat berkaitan. Akan tetapi terdapat persamaan dan perbedaan yang mendasar mengenai permasalahan yang akan peneliti lakukan. Persamaan nya adalah objek penelitian sama-sama meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan sebagai variabel X_1 , menggunakan variabel yang sama 2 atau lebih variabel kecuali penelitian Muhammad Taufik B.K yang menggunakan 1 variabel saja dan menggunakan desain penelitian yang sama yaitu korelatif kecuali penelitian dari Nela Seriyanti, Syarwani Ahmad dan Destiniar yang menggunakan desain penelitian Ex Post Facto. Perbedaan nya adalah Subjek penelitian, tempat, waktu dan variabel X_2 peneliti Motivasi kerja

B. Kajian Teori

1. Kepemimpinan kepala madrasah

a. Pengertian kepemimpinan

Pemimpin adalah individu yang memimpin, dan kepemimpinan merupakan sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Oleh karena itu, kepemimpinan ialah kemampuan untuk mempengaruhi manusia dalam melakukan

¹⁰Nela Seriyanti, Syarwani Ahmad dan Destiniar, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Peran Komite Sekolah Terhadap Keberhasilan Manajemen Berbasis Sekolah". *JMKSP Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan* 6, no. 1, (2021), 15.

dan tidak melakukan sesuatu¹¹. Para ahli memberikan deinisi kepemimpinan, Miftah Thoha menyatakan “kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok.” Sedangkan Hadari melihat kepemimpinan dari dua konteks yaitu “struktural dan nonstruktural. Dalam konteks struktural kepemimpinan diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan dan pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Adapun dalam konteks nonstruktural kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku, dan mengerahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama”.

Dalam perspektif agama (Islam), Hadari Nawawi membagi pengertian kepemimpinan kedalam dua pendekatan besar. Pada pendekatan pertama, Nawawi lebih menekankan pada pengertian spiritual, sementara pada pendekatan kedua lebih bernuansa empiris¹². Pertama, pada pengertian spiritual, kepemimpinan berhubungan dengan dimensi keyakinan terhadap ideologi. Pendekatan ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepemimpinan adalah sesuatu yang mutlak adanya karena berhubungan dengan tujuan penciptaan manusia. Dalam Islam misalnya ada beberapa istilah yang berkaitan dengan kepemimpinan seperti khilafah, imamah dan sebagainya. Begitu pula pada agama lain yang mengajarkan tentang pentingnya pemimpin. Dengan demikian secara spiritual, kepemimpinan adalah aktivitas yang berkaitan dengan tujuan penciptaan manusia di muka bumi yang berlandaskan pada salah satu sistem ideologi, yakni mengarah pada proses pembinaan, penuntunan, pembimbingan dan pembinaan kepada keteraturan alam dalam sebuah bingkai ketaatan kepada Tuhan. Dalam prakteknya, pengertian

¹¹Syamsu Q. Badu dan Novianty Djafri. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017), 32.

¹² Moch Fakhruroji, *Pola Komunikasi dan Model Kepemimpinan Islam*. (Bandung: Mimbar Pustaka, 2019), 10.

secara spiritual ini lebih banyak diwujudkan dalam kepemimpinan informal. Pendekatan kedua adalah pendekatan empiris, yakni pendekatan yang lebih berpijak pada tataran kemanusiaan. Kepemimpinan adalah kegiatan manusia dalam kehidupan bermasyarakat. Dalam sejarah kehidupan manusia telah banyak pengalaman kepemimpinan yang dapat dipelajari. Pengalaman-pengalaman tersebut kemudian dianalisis dan dipahami lebih jauh untuk memahami dan kemudian berupaya mewujudkan kepemimpinan yang efektif. Oleh karena itu, pengertian kepemimpinan secara empirik ini melahirkan konsep kepemimpinan formal.

Untuk memahami pendekatan ini, tentunya perlu ditegaskan terlebih dahulu bahwa secara etimologis, kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang kemudian diberikan imbuhan “me” menjadi “memimpin” yang berarti kegiatan membimbing, menuntun, mengetuai, mengepalai. Orang yang melakukan aktivitas itu disebut sebagai “pemimpin.” Kata “pemimpin” inilah yang kemudian mendapatkan imbuhan ke-an yang menurut tata bahasa Indonesia menunjuk kata benda atau sifat seseorang atau sekelompok orang. Jadi, kepemimpinan adalah sebuah kata yang digunakan untuk menjelaskan sifat atau proses memimpin atau karakter seorang pemimpin. Dalam literatur bahasa Inggris, kepemimpinan lazim dikenal dengan istilah “*leadership*” yang berkonotasi sama. Dalam bahasa Inggris, kata *leadership* itu sendiri berasal dari asal kata “*leader*” yang berarti pemimpin (lebih jauh, infinitive-nya adalah kata “*lead*” yang berarti memimpin). Dalam kata *leadership*, imbuhan “*ship*” adalah sinonim dengan imbuhan ke-an dalam tata bahasa Indonesia.¹³

¹³ Ibid., 11.

b. Tipe Kepemimpinan

Tipe merupakan corak atau macam pimpinan dalam memimpin perusahaan, lazimnya dilahirkan dengan pembawaan, yaitu mempunyai akal, nafsu, dan sifat, sedangkan sifat itu sendiri pada umumnya berbeda-beda, misalnya; selalu ingin menonjolkan diri, berambisi dan mempunyai sifat dan tipe kepemimpinan masing-masing. Oleh karena itu, sifat atau watak serta pembawaan tadi mencerminkan dan mempengaruhi tindakannya, sehingga munculah beberapa tipe kepemimpinan.¹⁴ Pemimpin dalam bentuk organisasi digolongkan dalam 5 (lima) golongan (5 tipe pemimpin). Sondang P. Siagian dalam bukunya *Filsafat Organisasi*, mengemukakan pengertian tipe-tipe seorang pemimpin, yaitu sebagai berikut:

- 1) Tipe pemimpin otokratis Seorang pemimpin otokratis ialah seorang pemimpin yang mempunyai sifat-sifat : Menganggap organisasi milik pribadi; Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, Tidak mau terima kritik, saran dan pendapat, Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya Dalam tindakan penggerakannya sering menggunakan pendekatan yang mengandung unsur-unsur paksaan dan punitive (bersifat menghukum).
- 2) Tipe pemimpin militeristis Seorang pemimpin yang tipe militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat : Dalam menggerakkan bawahan sistem pemerintahan yang lebih sering digunakan; Dalam menggerakkan bawahan sering bergantung pada pangkat dan jabatan; Senang dengan formalitas yang berlebihan, Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan, Sukar menerima kritik dari bawahan;

¹⁴ Heri Erlangga, *Kepemimpinan dengan Spirit Technopreneurship*. (Bandung: FISIP UNPAS PRESS, 2018), 38

- 3) Tipe pemimpin paternalistis Seorang pemimpin yang bertipe paternalistis ialah seorang pemimpin yang mempunyai sifat : Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa; Bersifat melindungi; Jarang memberikan kesempatan pada bawahannya untuk mengambil keputusan; Jarang memberikan kesempatan pada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan prestasinya.
- 4) Tipe pemimpin karismatik Pemimpin yang mempunyai karismatik adalah pemimpin yang mempunyai daya tarik yang amat besar, karena pada umumnya mempunyai pengikut yang sangat besar, meskipun pengikutnya sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka jadi pengikut pemimpin itu. Pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuasaan gaib (super natural power), kekayaan, kesehatan dan profil tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk kharisma
- 5) Tipe pemimpin demokratis Tipe pemimpin demokratis yang paling tepat untuk organisasi modern, karena: Dalam proses penggerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk termulia di dunia, Selalu mengorganisasikan tujuan dan kepentingan organisasi dengan tujuan dan kepentingan pribadi pada bawahannya; Senang menerima saran, kritik, dan pendapat dari bawahannya; Selalu mengutamakan kerja sama dan teamwork dalam usaha pencapaian tujuan, Ikhlas apabila bawahan berbuat kesalahan yang kemudian dibandingkan dan diperbaiki agar bawahan tidak lagi berbuat kesalahan yang sama.

c. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan sekolah (School Leadership) adalah proses membimbing dan membangkitkan bakat dan energi guru, murid dan orang tua untuk mencapai tujuan pendidikan yang di kehendaki. Dalam usaha untuk memenuhi harapan tersebut, Kepala Sekolah sebagai pemimpin di lingkungan organisasi sekolah hendaknya menggunakan kemampuan dan kecerdasannya dengan memanfaatkan lingkungan dan potensi yang ada sekolah yang di pimpinnya. Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut Hariyono pada hakikatnya adalah usaha Kepala Madrasah mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, siswa, orang tua siswa dan pihak lain yang terkait untuk berperan serta guna mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Untuk bisa menjalankan organisasi sekolah sebagai mana yang di harapkan maka seorang Kepala Sekolah sudah seharusnya memiliki kompetensi dan keterampilan Kepala Sekolah yang telah di tetapkan.¹⁵ Istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Kepala Sekolah dalam mengelola satuan pendidikan di isyaratkan menguasai keterampilan dan kompetensi tertentu yang dapat mendukung pelaksanaan tugasnya. Sebartian dan wahyudi juga mengartikan kompetensi sebagai kemampuan sesuatu yang di peroleh melalui pendidikan dan latihan. Kompetensi di peroleh melalui pendidikan dan latihan dengan standar dan kualitas tertentu sesuai dengan tugas yang akan di laksanakan. Kompetensi menuntut kemampuan kognitif, kondisi, afektif, nilai nilai dan keterampilan yang khas dan spesifik berkaitan dengan karakteristik jabatan atau tugas yang di laksanakan.

Selain kompetensi, keterampilan dalam kepemimpinan (*skill in leadership*) di maksudkan bahwa Kepala Sekolah dapat mempengaruhi dan mengarahkan

¹⁵ Sri Rahmi, *Kepala Madrasah dan Profesional Guru*. (Aceh: Naskah Aceh (NASA) dan Pascasarjana UIN Ar-Raniry, 2018), 43-44

bawahannya untuk mencapai tujuan sekolah sebagaimana di rancang bersama. Kegiatan-kegiatan yang dapat di lakukan oleh Kepala Sekolah di antaranya: memaksimalkan partisipasi anggota dalam menyusun program sekolah, menciptakan iklim kerja yang kondusif, mendelegasikan tanggung jawab dan mengikut sertakan guru-guru untuk membuat keputusan dan mendorong kreativitas anggota dan memberikan kesempatan guru untuk tampil¹⁶. Menurut Wahyusumidjo Kepala Sekolah bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan keberhasilan dan kegagalan bawahan adalah suatu pencerminan langsung keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin. Dengan demikian Kepala Sekolah bertanggung jawab atas segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan. Perbuatan yang dilakukan oleh guru, staf dan siswa tidak lepas dari tanggung jawab Kepala Sekolah

d. Tugas dan Peran Kepala Madrasah

Menurut E. Mulyasa, Kepala Sekolah/Madrasah memiliki Tugas dan Peran sebagai berikut: Manager Educator, Administrator, Supervisor, Leader Innovator, Motivator, dan. Secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kepala Sekolah sebagai Manajer

Kepala Madrasah adalah pimpinan pendidikan yang mempunyai peranan penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan, yaitu sebagai pemegang kendali di lembaga pendidikan. Dalam hal ini peranan Kepala Madrasah harus digerakkan sedemikian rupa sesuai dengan perannya dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu sebagai manajer sehingga dapat mempengaruhi kalangan staf guru, baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Di samping itu, Kepala Madrasah juga mempunyai peranan yang sangat besar dalam

¹⁶ Ibid., 50-51

mengembangkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan tersebut¹⁷. Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan Kepala Madrasah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi guru. Dalam hal ini, Kepala Madrasah harus dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Seorang manajer atau Kepala Madrasah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin dan seorang pengendali¹⁸. Keberadaan manajer pada suatu organisasi atau lembaga sekolah sangat diperlukan, sebab manajer sebagai alat mencapai tujuan organisasi, di mana di dalamnya berkembang berbagai macam pengetahuan, serta organisasi yang menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan karier-karier sumber daya manusia, memerlukan manajer yang mampu untuk merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Menurut Stoner ada delapan macam fungsi seorang manajer yang perlu dilaksanakan dalam suatu organisasi, yaitu: (1). Bekerja dengan, dan melalui orang lain; (2). Bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan; (3). Dengan waktu dan sumber yang terbatas mampu menghadapi berbagai persoalan; (4). Berpikir secara realistis dan konseptual; (5). Sebagai juru penengah; (6). Sebagai juru politisi; (7). Sebagai seorang diplomat; (8) Pengambil keputusan yang sulit¹⁹.

¹⁷ Umar Siddiq, dan Khoirussalim, *Kepemimpinan Pendidikan*. (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2021), 99.

¹⁸ *Ibid.*, 101.

¹⁹ *Ibid.*, 102.

2) Kepala Sekolah sebagai Edukator/Pendidik

Pendidik adalah orang yang mendidik. Sedang mendidik diartikan memberikan latihan (ajaran, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran sehingga pendidikan dapat diartikan proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan. Sebagai seorang pendidik Kepala Madrasah harus mampu menanamkan, memajukan, serta meningkatkan paling tidak empat macam nilai, yaitu: (1). Mental, hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak manusia. (2). Moral, hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik atau buruk mengenai perbuatan. (3). Fisik, hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan. (4). Artistik, hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan. Peran Kepala Sekolah sebagai pendidik harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan bimbingan kepada guru, karyawan dan juga para siswa serta warga sekolah lainnya untuk melaksanakan kegiatan budaya mendidik di sekolah. Sebagai pendidik Kepala Sekolah dituntut untuk memberikan contoh suri teladan kepada guru, karyawan, siswa dan warganya dalam berperilaku yang baik.²⁰

3) Kepala Sekolah sebagai Administrator

Kepala Sekolah sebagai administrator pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolahnya. Oleh karena itu, mengaplikasikan fungsi-fungsi

²⁰ Ibid., 104-105.

administrasi ke dalam pengelolaan sekolah yang dipimpinnya, fungsi-fungsi tersebut. Membuat perencanaan sesuai dengan ruang lingkup administrasi sekolah, maka rencana atau program tahunan hendaklah mencakup bidang-bidang seperti, program tahunan, kesiswaan atau ke-muridan, kepegawaian, keuangan dan perlengkapan. Menyusun organisasi sekolah dan melaksanakan pembagian tugas serta wewenangnya kepada guru-guru dan pegawai sekolah sesuai dengan struktur sekolah yang telah disusun dan disepakati bersama. Kepala Sekolah harus bertindak sebagai koordinator dan pengarah dan melaksanakan pengelolaan kepegawaian²¹.

4) Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala Kepala Sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran. Tugas Kepala Sekolah sebagai supervisor adalah pandai meneliti, dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan-tujuan pendidikan di sekolah itu

²¹ Ibid., 106-109.

semaksimal mungkin dapat tercapai. Ia juga harus dapat meneliti syarat-syarat mana yang telah ada dan mencukupi, mana yang belum ada atau kurang mencukupi yang perlu diusahakan dan dipenuhi²².

5) Kepala Sekolah sebagai Leader

Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana yang dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah nomor 28 tahun 1990 pasal 12 ayat 1 bahwa: "Kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian dan kepribadian Kepala Sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat-sifat yaitu meliputi jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan²³.

6) Kepala Sekolah sebagai Inovator

Sekolah sebagai lembaga pendidikan harus tampil sebagai organisasi pendidikan yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sekolah memerlukan Kepala Sekolah yang mempunyai inovasi yang tinggi. Kemampuan Kepala Sekolah sebagai inovator dapat dilihat dari kemampuan mencari dan menemukan gagasan-gagasan untuk pembaharuan di sekolah serta kemampuan untuk melaksanakan pembaharuan di sekolah. Kepala Sekolah bertugas mencari dan melakukan pembaharuan dalam berbagai aspek, mendorong guru, staf

²² Ibid., 112-113

²³ Ibid., 114-115

dan orang tua untuk memahami dan memberikan dukungan terhadap pembaharuan yang ditawarkan.

7) Kepala Sekolah sebagai Motivator

Peran Kepala Sekolah sebagai motivator yaitu memberikan motivasi kepada semua warga sekolah agar mereka dapat melaksanakan tugas-tugas di sekolah secara baik dan benar. Kemampuan Kepala Sekolah sebagai motivator dapat dilihat dari kemampuan Kepala Sekolah mengatur lingkungan kerja di sekolah, kemampuan mengatur suasana kerja sehingga suasana kerja menjadi nyaman dan dapat menimbulkan kreativitas dan ide-ide yang cemerlang dari warga sekolah. Di samping itu juga harus membangun prinsip penghargaan dan hukuman meliputi memberikan penghargaan yang layak kepada guru yang berprestasi, mengakui dan menghargai setiap prestasi yang dihasilkan guru, memberi peringatan apabila guru tidak menyelesaikan tugas yang diperintahkan dengan tepat waktu, memberi teguran kepada guru yang datang terlambat atau tidak masuk kelas, memberi teguran apabila guru tidak masuk kerja tanpa izin, hasil kerja guru yang dianggap baik diperlihatkan kepada guru-guru lain sebagai acuan, memberikan kritik bila pekerjaan guru dianggap tidak baik, dan memberikan hukuman yang tegas kepada guru yang melanggar aturan²⁴.

e. Kepemimpinan Kepala Madrasah yang Efektif

Dalam upaya untuk menilai sukses atau gagalnya dapat dilihat dari kualitas dan mutu perilakunya, kepemimpinan Kepala Madrasah yang efektif memiliki kriteria sebagai berikut:

²⁴ Ibid., 116-117.

- 1) Mampu memberdayakan guru-guru untuk melakukan proses pembelajaran dengan baik.
- 2) Dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- 3) Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah.
- 4) Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah.
- 5) Dapat bekerja secara kolaboratif dengan tim manajemen di sekolah.
- 6) Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara efektif, efisien, produktif dan akuntabel sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan²⁵.

Menurut E. Mulyasa, kepemimpinan Kepala Sekolah/Madrasah yang efektif adalah Kepala Sekolah harus mempunyai komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugasnya, menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah dan memfokuskan kegiatan pembelajaran dan kinerja guru di kelas. Adapun indikator-indikator kepemimpinan Kepala Sekolah yang efektif sebagai berikut:

- 1) Menerapkan kepemimpinan partisipasi terutama dalam proses pengembangan keputusan.
- 2) Memiliki gaya demokratis, lugas dan terbuka.
- 3) Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik dan warga sekolah.
- 4) Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.

²⁵E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2013), 9.

- 5) Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi belajar.
- 6) Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru dan warga sekolah lainnya mengenai topik-topik yang memerlukan perhatian.
- 7) Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah masalah kerjanya. Dan bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional.
- 8) Mengalokasikan dana yang diperlukan untuk menjamin pelaksanaan program pembelajaran.
- 9) Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung
- 10) Memberikan dukungan kepada para guru untuk menegakkan disiplin peserta didik.
- 11) Memperhatikan kebutuhan peserta didik, guru, staf, orang tua, dan masyarakat sekitar sekolah.
- 12) Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik atau seluruh warga sekolah.
- 13) Memberikan kesempatan yang luas kepada seluruh warga sekolah dan masyarakat untuk berkonsultasi dan berdiskusi mengenai permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan pendidikan pembelajaran sekolah
- 14) Mengarahkan perubahan dan inovasi dalam organisasi²⁶.

²⁶Ibid.,. 20-21.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.²⁷ Menurut Siagian seseorang melakukan sesuatu kegiatan karena tuntutan kebutuhan yang sifatnya non material antara lain: promosi dan perkembangan bersama organisasi, kondisi kerja yang baik, perasaan diikutsertakan, cara pendisiplinan yang manusiawi, pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik, kesetiaan para pemimpin kepada bawahan, pengertian yang simpatik terhadap masalah pribadi pegawai, keamanan bekerja, tugas pekerjaan yang sifatnya menarik.

Menurut Edwin B Flippo *Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives.* (Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai). Menurut American Encyclopedia *Motivation: That predisposition (it self the subject of much controversy) within*

²⁷ Umi Farida, dan Sri Hartono. *Manajemen Sumber Daya Manusia II.* (Ponorogo: Umpo Press: 2016), 24.

the individual which arouses, sustains and directs his behavior. Motivation involves such factors as biological and emotional needs that can only be inferred from observation behavior. (Motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan tanggapan dan mengarahkan tindak tanduknya.

Menurut Husaini Usman motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu, dan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong berkerja.

b. Teori Motivasi

1) Content theory (teori isi)

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor – faktor yang ada di dalam individu, yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti:

Kebutuhan apa yang dicoba dipuaskan oleh seseorang? Dan Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu?

Dalam pandangan ini setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada didalam, yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya. Mula –mula ada kebutuhan tertentu yang mereka rasakan, setelah itu mereka terdorong menentukan tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan mereka.²⁸

²⁸ Ibid., 29

2) Proses Theory

Teori ini bukan menentukan pada isi kebutuhan dan sifat dorongan dari kebutuhan tersebut. Tapi pendekatan ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan setiap individu dimotivasi. Dalam pandangan ini, kebutuhan adalah salah satu elemen dalam satu proses tentang bagaimana para individu bertingkah laku. Misalnya: Seseorang mungkin melihat adanya kemungkinan yang besar untuk menerima suatu imbalan/ kenaikan gaji apabila mereka bertingkah laku tertentu.²⁹ Imbalan ini menjadi suatu perangsang/insetip/motivasi untuk perilaku mereka. Dasar teori ini tentang motivasi adalah:

- Expectancy / pengharapan Yaitu apa yang dipercaya oleh para individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka. Misalnya: apabila seseorang percaya bekerja dan mampu mencapai dead line/garis finis akan memperoleh pujian, tetapi apabila tidak maka mereka akan mendapatkan teguran. Apabila hal itu tidak demikian maka ia mungkin tidak terdorong untuk menyelesaikan tepat waktu.
- Valence / nilai yang diharapkan Misalnya: apabila mereka bekerja keras untuk bisa melebihi target akan menyebabkan seseorang dinaik pangkatkan / dipromosikan.

3) Reinforcement Theory

Teori ini tidak menggunakan konsep suatu motif atau proses motivasi, dan sebaliknya Teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku dimasa yang lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar. Dalam pandangan teori ini, individu bertingkah laku tertentu karena dimasa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan perilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan, karena

²⁹ Ibid., 30-31.

umumnya individu lebih suka akibat yang menyenangkan, mereka umumnya akan menghalangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan.³⁰ Misalnya: individu akan lebih menaati hukum, karena dengan patuh hukum mereka ketahui dari masyarakat akan menghasilkan pujian dan pelanggaran akan menghasilkan hukuman.

c. *Motivasi Kerja Guru*

Motivasi kerja adalah kemauan kerja suatu pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut. Dengan demikian motivasi kerja merupakan gejala kejiwaan yang bersifat dinamis, majemuk dan spesifik untuk masing-masing individu³¹

Motivasi kerja guru juga merupakan faktor yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik di sekolah sehingga memperoleh hasil yang maksimal (Kompri). Motivasi kerja guru sangat perlu ditingkatkan. Semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi usaha yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan³². Dapat disimpulkan, motivasi kerja guru merupakan suatu dorongan dari dalam maupun luar diri seorang guru yang berusaha meningkatkan kemampuan dalam

³⁰ Ibid., 31.

³¹ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 180.

³² Riski Palupi, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus Wiratno Kecamatan Cilacap Tengah" (*Skripsi Tidak diterbitkan*, Pendidikan Guru Sekolah Dasar Tarbiyah, UNNES, Semarang 2016), 48

diri untuk mencapai suatu tujuan dalam pendidikan. Apabila motivasi kerja guru tinggi, maka tujuan-tujuan pendidikan dan rencana-rencana yang sudah dirancang oleh organisasi atau sekolah dapat tercapai dengan mudah.

d. Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. banyak faktor yang dapat mempengaruhi, menurut Priansa, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru antara lain adalah berkaitan dengan :³³

- 1) Pengakuan dan prestasi, guru akan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan
- 2) Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi guru.
- 3) Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri guru. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.
- 4) Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

e. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Bayu Fadillah, sebagai berikut : (1). Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya (2). Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya (3). Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil

³³ Indah Berlianti, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Joenos Ikamulya” (*Tesis tidak diterbitkan*, Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Darma Persada, Jakarta, 2021), 14-15.

sesuai dengan pekerjaan (4). Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya. (5). Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Istilah “performance”. Kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang seperti bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu Prestasi kerja (performance) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya³⁴. Kinerja adalah performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut Payman J. Simanjuntak mengatakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka tujuan organisasi.

Menurut Smith performance atau kinerja adalah “*Output derive from processes, human or therwise*”, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut Bernardin dan Russel memberikan definisi tentang performance sebagai berikut : “*Performance is defined as the record of autcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*” (prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh

³⁴ Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja* . (Yogyakarta: Samudra Biru, 2016), 9-10.

dari fungsi fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu).

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja guru

Guru dianggap sebagai seorang yang berperan penting dalam tercapainya tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Saondi & Suherman menyebutkan bahwa keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari faktor internal maupun eksternal yang membawa dampak kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang diungkap tersebut, antara lain.³⁵

1) Kepribadian dan dedikasi

Kepribadian adalah suatu cerminan dari citra seorang guru dan akan mempengaruhi interaksi antara guru dan anak didik. Kepribadian guru akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya ataukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi hari depan anak didik. Oleh karena itu, kepribadian merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya martabat guru. Kepribadian dan dedikasi yang tinggi akan meningkatkan kesadaran akan pekerjaan dan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan seseorang atau dalam suatu organisasi.

2) Pengembangan profesi

Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna megantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Pengembangan profesionalisme guru menekankan pada penguasaan ilmu.

³⁵ Dwi Indriani Ayuningtyas, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating, Studi Empiris pada Guru SMK Negeri Program Bisnis dan Manajemen Se-Kabupaten Blora, (*Skripsi Tidak diterbitkan*, Pendidikan Ekonomi, UNNES, Semarang 2019), 27-30

3) Kemampuan mengajar

Kemampuan mengajar guru yang sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai. Sebaliknya, jika kemampuan mengajar yang dimiliki sangat sedikit akan berakibat menurunkan prestasi belajar siswa dan juga menurunkan tingkat kinerja guru.

4) Iklim kerja

Terciptanya iklim positif di sekolah dapat terjadi bila terjalin hubungan yang baik dan harmonis antara Kepala Madrasah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan pegawai tata usaha, dan peserta didik. Terbatasnya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja.

5) Kedisiplinan

Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab dengan pemahaman kinerja yang baik, guru mampu mencermati aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Kedisiplinan yang baik ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga akan memperlancar pekerjaan guru dan memberikan perubahan dalam kinerja guru ke arah yang lebih baik dan dapat dipertanggungjawabkan.

6) Kesejahteraan

Profesionalitas guru tidak bisa dilihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik, tetapi juga harus dilihat oleh pemerintah dengan cara memberikan gaji yang pantas serta berkeadilan. Dalam memaksimalkan kinerja guru, langkah strategis yang dilakukan pemerintah, yaitu memberikan kesejahteraan yang layak sesuai

volume kerja guru, selain itu memberikan insentif pendukung sebagai jaminan bagi pemenuhan kebutuhan hidup guru dan keluarganya.

Sementara itu, Barnawi & Arifin menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian dan persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan. Dari faktor faktor yang disebutkan, peneliti menggunakan dua faktor yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai variabel yang di duga berpengaruh terhadap kinerja guru di MAN 2 Palu.

c. Penilaian Kinerja Guru

Standard prestasi perlu dirumuskan untuk dijadikan rujukan dalam membuat penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja prestasi boleh dijadikan patokan dasar dalam mempertanggungjawabkan apa yang telah dilakukan.³⁶ Menurut pandangan dari Fanani, M. Z. standar penilaian kinerja mengikuti:

- 1) Hasil yang merujuk kepada ukuran output utama organisasi;
- 2) Kecukupan, merujuk kepada penggunaan sumber daya manusia sesuai keperluan organisasi;
- 3) Kepuasan, merujuk kepada kejayaan organisasi dalam memenuhi keperluan unit kerja atau anggota dan
- 4) Penyesuaian, merujuk pada ukuran responsif organisasi terhadap perubahan.

³⁶ Gunawan, Ibrahim, dan Almkarramah, *Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13)*. (Jakarta: Sefa Bumi Presada, 2018), 49.

Berkenaan dengan Standard prestasi guru, pakar pendidikan menyatakan bahwa, Standard prestasi guru berkaitan dengan kualiti guru dalam melaksanakan tugasnya seperti:

- 1) Bekerja dengan siswa secara individu,
- 2) Persiapan dan perancangan pembelajaran,.
- 3) Penggunaan media instruksional,.
- 4) Melibatkan siswa dalam pelbagai pengalaman pembelajaran, dan.
- 5) Kepemimpinan aktif dari guru³⁷.

d. Indikator Kinerja Guru

Ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar. Indikator kinerja tersebut seperti:

- 1) Kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi:.
Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan,
Menyesuaikan analisa materi pelajaran, Menyusun program semester,.
Menyusun program atau pembelajaran
- 2) Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, meliputi :
Tahap pra instruksional, Tahap instruksional, Tahap evaluasi dan tindak lanjut
- 3) Kemampuan mengevaluasi, meliputi : Evaluasi normatif, Evaluasi formatif, Laporan hasil evaluasi, Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan³⁸.

Kinerja guru yang terdapat diatas merupakan indikator positif dari kinerja guru. Sedangkan kinerja guru yang bersifat negatif meliputi, guru belum menguasai penyusunan program semester, guru belum melaksanakan pra

³⁷ Ibid., 50

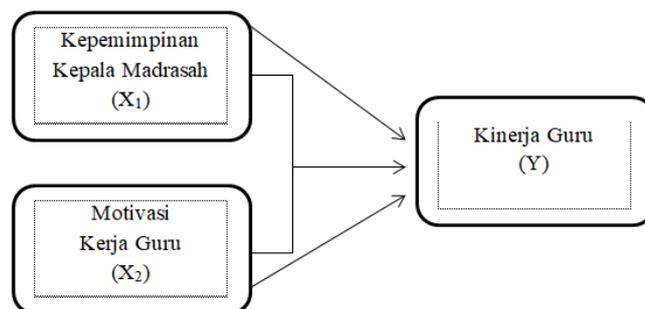
³⁸ Sitti Nurhayati, *Supervisi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru*. (Lampung: CV. IQRO, 2019), 61-62.

instruksional, dan guru tidak memperhatikan evaluasi yang bersifat normatif. Dan menurut Supardi indikator-indikator kinerja guru meliputi : (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan melakukan hubungan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, (6) kemampuan melaksanakan remedial.³⁹

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pikir dapat dibuat paradigma penelitian sebagai berikut: Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X₁), Motivasi Kerja Kepala Madrasah (X₂). Sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Guru (Y₁). digambarkan bahwa kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan yang selanjutnya akan dibuktikan pada hasil penelitian. Tujuannya adalah untuk memberikan arah dan fokus yang jelas bagi penelitian yang berupaya melakukan verifikasi terhadap baik kesahihan maupun kesalahan suatu teori. Esensi dari hipotesis adalah pernyataan asumptif dan afirmatif berdasarkan pada

³⁹ Farida Elismatuti, "Hubungan Motivasi dan Iklim Kerja dengan Kinerja Guru SMP", *Manajer Pendidikan* 11, no. 3, (2017), 230.

pemikiran logis sederhana (a priori) tentang adanya hubungan yang signifikan antara dua variabel atau lebih⁴⁰. Menurut Sugiyono hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka peneliti menyajikan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis Utama:

H₁ : Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Sub Hipotesis :

H₂ : Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh terhadap Kinerja Guru

H₃ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru

⁴⁰ Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) Institut Agama Islam Negeri (IAIN)), Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Skripsi, Tesis dan Disertasi (Edisi Revisi) (Palu: LPM, 2020), 9.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif yakni penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Penelitian kuantitatif menghasilkan informasi yang lebih terukur. Hal ini karena terdapat data yang dijadikan landasan untuk menghasilkan informasi yang lebih terukur. Penelitian kuantitatif tidak mempermasalahkan hubungan antara peneliti dengan subyek penelitian karena hasil penelitian lebih banyak tergantung dengan instrumen yang digunakan dan terukur variabel yang digunakan, daripada keterlibatan emosi antara peneliti dengan subyek yang diteliti.⁴¹

Desain penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian korelasi (hubungan) dengan metode analisis kuantitatif (data berbentuk angka). Penelitian korelasional merupakan penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan yang tertinggi dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif. Dengan penelitian ini maka dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala yang terjadi di lapangan.² Penelitian ini digolongkan dalam penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat yaitu hubungan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini dilakukan untuk

⁴¹ Hardani dkk. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. (Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020), 225

mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya⁴². Populasi yang di ambil oleh peneliti berjumlah 80.

2. Sampel Penelitian

Menurut Arikunto, sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti⁴³. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Simple Random Sampling pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.⁴⁴. Sampel di hitung menggunakan rumus slovin menurut sugiyono. Rumus slovin untuk menentukan sampel dengan margin eror yang ditetapkan peneliti 7,5% sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

$$n = \frac{80}{1 + 80 (0,075)^2}$$

$$n = 55,1 \text{ di bulatkan menjadi } 55$$

Jadi, jumlah keseluruhan sampel dalam penelitian ini adalah 55 Guru

⁴² Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*”. (Cet. 17; Bandung: Alfabeta. 2012) , 80.

⁴³ Rina Sukmawati, “Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Garden Cafe Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta”, (*Skripsi tidak di terbitkan Universitas Negeri Yogyakarta*, 2017), 67.

⁴⁴ Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif*”. (Bandung: Alfabeta. 2018), 83.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah konsep, karakteristik, atau sifat yang diteliti dan diukur dalam sebuah studi penelitian. Variabel penelitian dapat didefinisikan sebagai faktor atau properti yang dapat bervariasi atau berubah di dalam sebuah penelitian. Ada dua jenis variabel penelitian, yaitu variabel independen yang merupakan faktor yang dimanipulasi dalam penelitian dan variabel dependen yang merupakan hasil atau efek dari variabel independen yang diamati dan diukur dalam penelitian. Selain itu, ada juga variabel kontrol yang dikendalikan atau diatur dalam penelitian untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh akurat dan dapat diandalkan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, (independen) atau variabel “X” dan variabel terikat (dependen) atau variabel “Y”.

1. Variabel Independen (X) atau variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi kerja (X_2)
2. Variabel dependen (Y) atau variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.⁴⁵ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja guru (Y).

D. Definisi Operasional

Untuk mengetahui deskripsi yang jelas tentang arah pembahasan, maka peneliti memberikan pengertian operasional variabel yang terdapat dalam judul penelitian ini sebagai berikut:

⁴⁵ Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*”. (Bandung: Alfabeta CV. 2016) , 61

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah menentukan kualitas pendidikan karena kepemimpinan kepala madrasah sebagai penentu kebijakan di situasi apa pun. Indikator kepemimpinan kepala madrasah adalah mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan
2. Motivasi Kerja Guru memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Adapun indikator motivasi kerja guru adalah tanggung jawab, prestasi kerja, pengakuan atas kinerja, peluang untuk maju dan pekerjaan yang menantang keinginan untuk belajar
3. Kinerja Guru adalah hasil dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Indikator dari kinerja guru dapat dilihat pada menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan hubungan antar pribadi, mengevaluasi hasil pembelajaran, melaksanakan program remedial

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini alat pengumpulan data atau instrumen yang digunakan adalah non tes, yakni berupa angket atau kuesioner. Pertanyaan atau pernyataan dalam angket atau kuesioner dikembangkan berdasarkan teori-teori yang relevan dengan masing-masing variabel penelitian. Pertanyaan atau pernyataan dalam angket atau kuesioner diukur dengan menggunakan skala *Likert*, yakni skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁴⁶ Jawaban dari setiap pertanyaan atau pernyataan

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, R&D dan Penelitian Pendidikan)*, 148

memiliki jawaban dari yang sangat setuju hingga sangat tidak setuju, secara kontinu dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala *Likert*

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Cukup Setuju (Netral)	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan Kepala Madrasah X_1	Indikator Kepemimpinan	Butir Soal	Jumlah
	Mempengaruhi	1-2	2
Mendorong	3-5	3	
Membimbing	6-7	2	
Mengarahkan	8-9	2	
Menggerakkan	10-11	2	
Jumlah			11

Tabel 3.3
Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

Motivasi Kerja Guru X_2	Indikator Motivasi kerja	Butir Soal	Jumlah
	Tanggung jawab	1-2	2
Prestasi kerja	3-4	2	
Pengakuan atas kinerja	5-6	2	
Peluang untuk maju	7	1	
Pekerjaan yang menantang keinginan untuk belajar	8-9	2	
Jumlah			9

Tabel 3.4
Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru

	Indikator Kinerja Guru	Butir Soal	Jumlah
Kinerja Guru Y	Pada menyusun rencana pembelajaran	1-3	3
	Melaksanakan pembelajaran	4-5	2
	Melaksanakan hubungan antar pribadi	6-7	2
	Mengevaluasi hasil pembelajaran	8-9	2
	Melaksanakan program remedial	10-11	2
Jumlah			11

Selanjutnya dilakukan uji validitas dan uji reabilitas sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan valid. Hal ini berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur. Hasil instrumen tersebut valid jika data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Kuesioner valid jika nilai korelasi $r_{hitung} > r_{table}$

Sugiyono dalam Dewi dan Sudaryanto mempertegas jika nilai validitas setiap jawaban yang didapatkan ketika memberikan daftar pertanyaan nilainya lebih dari 0,3 maka item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid⁴⁷. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan analisis Product Moment Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

⁴⁷Shinta Kurnia Dewi, Agus Suryanto. "Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah" *Prosiding Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta (SEMNASKEP)* (2020). 75

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien Korelasi antara variabel x dan y

x : Nilai data ke-1 untuk kelompok variabel x dan y

y : Nilai data ke-1 untuk kelompok variabel y

n : Banyaknya responden

$\sum xy$: Jumlah hasil perkalian skor x dan y

$\sum x$: Jumlah skor x

$\sum y$: Jumlah skor y

2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula Alpha Cronbach. Menurut Suharsimi Arikunto, Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 atau 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : koefesien reliabilitas alpha

k : Jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma_2 b$: Jumlah Varian

$\sigma^2 t$: varians total

Setelah diperoleh harga r_{hitung} , selanjutnya untuk dapat dipastikan instrumen reliabel atau tidak, harga tersebut dikonsultasikan dengan harga r_{tabel} untuk taraf kesalahan 5% maupun 1% maka dapat disimpulkan instrumen tersebut reliabel dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah penting dalam penelitian, sehingga memerlukan teknik pengumpulan data yang tepat agar menghasilkan data yang sesuai. Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono dalam Firdaus yaitu dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya.⁴⁸ Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan beberapa metode untuk memperoleh data akurat serta memperhatikan relevansi data dengan yang didapatkan, beberapa cara tersebut yaitu:

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian. Observasi adalah salah satu instrumen pengumpulan data berupa pengamatan atau catatan, pencatatan secara teliti dan sistematis mengenai gejala-gejala (*Phenomena*) yang sedang diteliti.⁴⁹ Teknik ini digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yang sudah diamati secara langsung yang berkenan dengan gambaran umum sekolah yang akan diteliti.

2. Kuesioner (Angket)

Pada penelitian ini, skala pengukuran angket menggunakan Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang gejala sosial. Dengan menggunakan skala *Likert*, maka variabel akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan lagi menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang akan diukur Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan

⁴⁸ Firdaus dan Fakhry Zamzam, *Aplikasi Metodologi Penelitian*, (Cet. 1; Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018). 102

⁴⁹ *Ibid.*,

yang perlu dijawab oleh responden. Skala terdiri dari lima poin pilihan jawaban, dengan sistem penskorannya sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan cara menganalisis data penelitian termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk di gunakan penelitian. Disisi lain analisis data juga merupakan proses penemuan dan penyusunan secara sistematis data yang diperoleh peneliti, kemudian dipahami temuannya dapat menjadi informasi bagi orang lain.⁵⁰

Berdasarkan keterangan diatas, sifat analisis data yang peneliti gunakan sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik sebelumnya. Hal ini dilakukan agar data sampel yang diolah dapat benar-benar mewakili populasi secara keseluruhan. Beberapa pengujian asumsi pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang akan digunakan adalah Uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS *version* 29.0.0.0 (241) Untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak dilakukan dengan melihat nilai Asymp.Sig. Jika nilai Asymp. Sig lebih dari atau sama dengan

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&G dan Penelitian Pendidikan)*, 435

0,05 maka distribusi data adalah normal, begitupun sebaliknya jika nilai nilai Asymp. Sig kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Priyanto Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Deteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Regresi bebas dari multikolinearitas jika besar nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10.⁵¹

c. Uji linearitas

Menurut Priyatno uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan yaitu variabel X terhadap Y. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearity) kurang dari 0.05

2. Analisis Regresi berganda

Analisis regresi berganda adalah studi tentang ketergantungan variabel dependen dengan salah satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Hasil dari analisis regresi berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen⁵².

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru sedangkan variabel independennya adalah Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi kerja. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

⁵¹ Nella Fanitawati, "Pengaruh Tingkat Harga dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Bagi Konsumen Di Dapur Putih Cafe Metro" (*Skripsi Tidak diterbitkan*, Ekonomi Syariah, Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Metro, 2020), 35.

⁵² *Ibid.*, 36.

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

Keterangan :

- Y : Kinerja Guru
 A : bilangan konstanta
 b₁ : koefisien regresi kepemimpinan Kepala Madrasah
 b₂ : koefisien regresi Motivasi kerja
 X₁ : kepemimpinan Kepala Madrasah
 X₂ : Motivasi kerja

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Rumus uji t adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- t : signifikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y
 r : nilai koefisien regresi berganda
 n : jumlah responden

Kriteria yang ditetapkan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel menggunakan t harga kritis t_{tabel} dengan tingkat signifikan yang telah ditentukan sebesar 0,05 ($\alpha = 0,05$). Kriteria untuk penerimaan atau penolakan hipotesis nol (H_0) yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima apabila t_{hitung} berada di daerah penerimaan, dimana
 $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > \alpha (0,05)$

- b. H_0 ditolak apabila berada di daerah penolakan H_0 , dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha (0,05)$.⁵³

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan rumus sebagai berikut:

$$F_n = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

F_n : nilai uji f

R : koefisien analisis regresi berganda

k : jumlah variabel independen

n : jumlah anggota sampel

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$H_0: \beta_i = 0$, artinya variabel-variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta_i > 0$, artinya variabel-variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima⁵⁴

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian*, 250.

Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

- a. H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$
- b. H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$

Untuk menemukan nilai F tabel, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut dengan rumus sebagai berikut:

- 1) Df (pembilang) = $k-1$
- 2) Df (penyebut) = $n-k$

Keterangan:

k : jumlah variabel bebas dan terikat

n : jumlah sampel dalam penelitian

5. Uji Koefisien determinasi

Digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen⁵⁵.

⁵⁴ Ibid., 43.

⁵⁵ Nella Fanitawati, "Pengaruh Tingkat Harga dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Bagi Konsumen Di Dapur Putih Cafe Metro" (*Skripsi Tidak diterbitkan*, Ekonomi Syariah, Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Metro, 2020), 39-40.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Profil MAN 2 Palu

a. Sejarah singkat MAN 2 Palu

Pada Tahun 1975 menjadi PGAN 4 tahun dan 6 Tahun, sekaligus peresmian Gedung Madrasah, Kantor dan Aula oleh Menteri Agama RI, bapak Prof. Dr. H. A. Mukti Ali . Pada Dekade Tahun 1992 PGAN 6 Tahun beralih fungsi menjadi MAN 2 Palu Berdasarkan SK. Menteri Agama RI No. 64 Thn 1990, pada Tahun 1998 MAN 2 Palu beralih menjadi MAN 2 Model Palu Berdasarkan SK. DIRJEN BINBAG AIS DEPAG RI. No. E.IV/PP-00.6/KEP/17.A/98. Dan pada tanggal 26 November 2016 berubah menjadi MAN 2 Kota Palu berdasarkan Keputusan Menteri Agama Nomor 680 Tahun 2016.

Madrasah Aliyah adalah Sekolah Menengah Umum Yang berciri khas Agama Islam yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama. MAN 2 Kota Palu adalah Unit Pelaksana Teknis Kementerian Agama dibidang Pendidikan yang secara Operasional bertanggung Jawab kepada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah, secara administratif bertanggung jawab kepada Kantor Kementerian Agama Kota Palu MAN 2 Kota Palu adalah salah satu MAN yang berfungsi sebagai Sekolah Percontohan serta memiliki sarana & prasarana lengkap sebagai Pusat Sumber Belajar Bersama (PSBB); juga merupakan tempat pemberdayaan untuk menumbuhkembangkan kemandirian bagi Madrasah dan Masyarakat Sulawesi Tengah. Upaya Pembinaan dan Penataan terus dikembangkan dengan melakukan pembaharuan pada substansi pendidikan, pembaharuan metodologi, Pengembangan sarana/ prasarana,

perluasan fungsi Madrasah, dari Pengembangan Pendidikan sampai Pengembangan Sosial Ekonomi dan Imtaq (Iman & Taqwa).

b. Visi dan misi MAN 2 Palu

Visi : Mewujudkan Insan yang Islami, Unggul, Terampil dan Berdaya Saing Tinggi, serta Berwawasan Lingkungan

Misi :

- 1) Menciptakan lingkungan madrasah yang islami, mencintai Al-Qur'an, dan berakhlakul karimah.
- 2) Melaksanakan proses pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif dan Inovatif dalam mengembangkan potensi intelektual dan keterampilan siswa dibidang agama maupun keterampilan vokasional yang sesuai dengan perkembangan IPTEK.
- 3) Melahirkan calon pemimpin masa depan yang berwawasan islami, menguasai iptek dan berdaya saing tinggi
- 4) Menumbuh kembangkan kesadaran dan kepedulian warga madrasah yang cinta dan ramah lingkungan sehingga tercipta lingkungan yang bersih,sehat, rindang dan nyaman

c. Tujuan MAN 2 Palu

Tujuan lembaga yang ditetapkan tersebut, pada dasarnya adalah rumusan dari misi madrasah sebagai berikut:

- 1) Diterimanya lulusan MAN 2 Kota Palu di perguruan tinggi yang berkualitas baik di dalam maupun di luar negeri ≥ 70 % per tahun.
- 2) Diperolehnya prestasi akademik yang baik bagi alumni MAN 2 Kota Palu selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi.
- 3) Terciptanya kehidupan religius di lingkungan madrasah yang diperlihatkan dengan perilaku ikhlas, mandiri, sederhana, ukhuwah, dan bebas berkreasi

- 4) Menghasilkan Output yang mempunyai kompetensi vokasi yang berkualitas.
- 5) Tercipta lingkungan MAN 2 Kota Palu yang bersih, sehat, rindang dan nyaman.

d. Target Madrasah

Visi-Misi Madrasah dan Tujuan Lembaga yang telah ditetapkan tersebut diatas, merupakan koridor dalam pelaksanaan setiap program kegiatan untuk mampu mencapai target yang telah ditetapkan, yaitu;

- 1) Diraihnya kualitas proses dan hasil pembelajaran secara optimal, dengan kualifikasi A (sangat baik) untuk semua mata pelajaran.
- 2) Diterimanya ≥ 70 % lulusan MAN 2 di PTN favorit dalam negeri, meningkatnya lulusan yang mendapat beasiswa pendidikan tinggi di luar negeri.
- 3) Diraihnya prestasi akademik yang baik oleh alumnus MAN 2 Kota Palu selama di perguruan tinggi.
- 4) Terciptanya kehidupan religius di lingkungan MAN 2 Kota Palu
- 5) Tercipta lingkungan MAN 2 Kota Palu yang bersih, sehat, rindang dan nyaman

e. Program Unggulan

- 1) Program Tahfidz . Dengan target wajib 1 juz (juz 30) dan target pilihan lebih dari 1 juz.. Dengan melibatkan Tenaga pembimbing dari rumah Al-Qur'an dan memanfaatkan tutor sebaya yang hafalannya lebih dari 2 juz. Pembimbingan pagi hari sebelum pembelajaran pertama dimulai (hari Selasa, Rabu dan Kamis), Sore hari (hari Selasa, Rabu dan Kamis) dan hari Jum'at (kegiatan Eskul)

- 2) Sekolah berasrama (Boarding School) menjadikan siswa memiliki waktu yang panjang berada dalam lembaga pendidikan, sehingga memungkinkan siswa untuk dapat menumbuhkan/mengembangkan karakter yang positif atau mengekspresikan pembiasaan-pembiasaan yang positif (Disiplin, bertanggungjawab, mandiri, kerja sama) serta menguasai dasar-dasar ajaran Islam seperti menguasai pelaksanaan ibadah-ibadah sesuai sunnah Nabi Muhammad SAW
- 3) Program Keterampilan Vokasi yang terbagi menjadi 3(tiga) bidang kompetensi keahlian vokasi, pertama, Keterampilan : Tata Busana, kedua Keterampilan Multimedia (Desain Grafis dan Sablon)), dan ke-tiga Keterampilan Pertanian (Agrobisnis). Output dari program vokasi ini adalah siswa mempunyai kompetensi sesuai dengan standar minimal yang dipersyaratkan oleh konsumen terkait atau dunia usaha/industri

f. Data tenaga pendidik MAN 2 Palu

Tabel 4.1
Daftar Tenaga Pendidik

No.	Nama	Keterangan
1	Ajerni J. Talamoa, S.Ag, M. Pd.I	Guru
2	Alfiah, S.S	Guru
3	Ana Ahdiana Hamzah.B, S.Pd.I	Guru
4	Andi Anisa, S.Pd	Guru
5	Andi Mega Syafitri,S.Pd	Guru
6	Andri Gunawan, S.Pd	Guru
7	Anniza, S.Pd	Guru
8	Ariati, S.Pd	Guru
9	Ayu Paranrengi,S.Pd	Guru
10	Betty Mustikaningrum, S.Pd	Guru
11	Citra Ramadhani, S.Pd	Guru
12	Dewi Justitis, S.Pd	Guru
13	Dewi Sersanti, S.Pd	Guru

No.	Nama	Keterangan
14	Dra. Hayati Y. Ambo Masse, M.Pd	Guru
15	Dra. Hj. Kaokabah, M.Pd	Guru
16	Dra. Pitriani Dotinggulo	Guru
17	Dra.Hj. Fitriah	Guru
18	Dra.Hj. Herlina, M.Pd	Guru
19	Dra.Hj. Nurasia	Guru
20	Dra.Hj. Rosnaini Rauf, M.Pd	Guru
21	Dra.Hj. Sumiati	Guru
22	Dra.Rosna	Guru
23	Drs. Abd. Malik	Guru
24	Drs. H. Abdullah Saduddin	Guru
25	Drs. H. La Ode Umara	Guru
26	Drs. Sumantri	Guru
27	Drs.H.Muhammad Anas, M.Pd.I	Guru
28	Drs.Irham	Guru
29	Drs.Marsuki	Guru
30	Faragita,S.Pd	Guru
31	Fatma, S.Pd	Guru
32	Ferial, S.Pd	Guru
33	Firdaus, S.Pd	Guru
34	Fitri Lestari,S.Kom	Guru
35	Fuad Mahmud, S.Ag., M.Pd	Guru
36	Fusthaathul Rizkoh, S.Pd	Guru
37	Hardiyantinur,S.Pd	Guru
38	Hartati, S.Ag	Guru
39	Hartati, S.Pd	Guru
40	Herminingsih,S.S	Guru
41	Hj. Eniwati, S.Pd	Guru
42	Hj. Humaerah, S.Ag, M.Ag	Guru
43	Hj. Mardiaty Rosmah,S.Ag.M.Ag	Guru
44	Hj. Minarni, S.Ag	Guru
45	Hj. Rahma.M. Naser, S.Ag	Guru
46	Hj. Siti Hadewiyah, S.Pd	Guru
47	Hudha Aji Prakoso,S.Pd	Guru
48	Ida Shofiyah, S.Pd	Guru

No.	Nama	Keterangan
49	Judriawati, S.Ag	Guru
50	Kirana Putri Arianty,S.Pd	Guru
51	Mahnar Kamase,S.Pd	Guru
52	Moh. Iqbal, S.P	Guru
53	Moh. Rifaldi, S.Pd	Guru
54	Mohammad Fadli, S.Pd	Guru
55	Muh Shaleh Putra,S.Ag	Guru
56	Muhammad Rendy Saputra, S.Pd	Guru
57	Mursidin, S.Pd.I	Guru
58	Nabila Maulidya Putri,S.Psi	Guru
59	Nihayati Rugaiyah, S.Pd,M.Pd	Guru
60	Nikmat, S.Pd, M.Pd	Guru
61	Nirmawati, SE	Guru
62	Nur Fauziah,S.Pd	Guru
63	Nurani,S.Ag	Guru
64	Nurhaida,S.Pd	Guru
65	Nurida, S.Pd, M.Pd	Guru
66	Rabiyatul Adawiyah,S.Pd	Guru
67	Rahmatiah, S.Pt	Guru
68	Ramlah, S.Pd	Guru
69	Ria Lestawati, S.Mat	Guru
70	Rifail, S.Pd	Guru
71	Rizky Akbar, S.Pd	Guru
72	Rosalina, S.Pd	Guru
73	Siska S.Pd	Guru
74	Ukhriyah Zam Anwar, S.Pd	Guru
75	Ummi Kalsum, S.Pd	Guru
76	Verawati, S.Pd	Guru
77	Yuliana, S.Si., M.Pd	Guru
78	Yulianty Prawira Basri, S.Pt	Guru
79	Zulfadli, S.Pd	Guru
80	Zulkefi, SE, MA	Guru

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk menggunakan data itu valid. Pengujian validitas yang peneliti lakukan dengan menggunakan SPSS *version* 29.0.0.0 (241) dengan menggunakan metode product moment dengan nilai signifikannya 0,05 dan jumlah respondennya yaitu 55 guru. Adapun output yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Output Hasil Uji Validasi Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1)

No Item	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\% (55)}$	Sig.	Kriteria
1	0,506	0,266	0,001	Valid
2	0,457	0,266	0,001	Valid
3	0,577	0,266	0,001	Valid
4	0,614	0,266	0,001	Valid
5	0,523	0,266	0,001	Valid
6	0,679	0,266	0,001	Valid
7	0,608	0,266	0,001	Valid
8	0,777	0,266	0,001	Valid
9	0,787	0,266	0,001	Valid
10	0,541	0,266	0,001	Valid
11	0,654	0,266	0,001	Valid

Tabel 4.3
Output Hasil Uji Validasi Motivasi Kerja Guru (X_2)

No Item	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\% (55)}$	Sig.	Kriteria
1	0,666	0,266	0,001	Valid
2	0,567	0,266	0,001	Valid
3	0,818	0,266	0,001	Valid
4	0,629	0,266	0,001	Valid
5	0,671	0,266	0,001	Valid
6	0,772	0,266	0,001	Valid
7	0,758	0,266	0,001	Valid
8	0,697	0,266	0,001	Valid
9	0,758	0,266	0,001	Valid

Tabel 4.4
Output Hasil Uji Validasi Kinerja Guru (Y)

No Item	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\% (55)}$	Sig.	Kriteria
1	0,776	0,266	0,001	Valid
2	0,690	0,266	0,001	Valid
3	0,646	0,266	0,001	Valid
4	0,815	0,266	0,001	Valid
5	0,791	0,266	0,001	Valid
6	0,704	0,266	0,001	Valid
7	0,830	0,266	0,001	Valid
8	0,478	0,266	0,001	Valid
9	0,686	0,266	0,001	Valid
10	0,629	0,266	0,001	Valid
11	0,744	0,266	0,001	Valid

Dari tabel diatas maka dapat di paparkan dengan kriteria perhitung instrumen sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument itu dapat dikatakan valid
- 2) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument itu dapat dikatakan tidak valid

Dari hasil uji validitas diatas maka kolerasi setiap butir item lebih besar dari pada r_{tabel} dengan α 0,05 dengan di peroleh r_{tabel} yaitu 0.266, maka dapat di simpulkan semua butir item dari variable kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja guru, dan kinerja guru dapat dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, realibilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Uji realibilitas yang peneliti lakukan menggunakan SPSS *version* 29.0.0.0 (241) dengan menggunakan Alpha Cronbach.

Tabel 4.5
Output Hasil Uji Realibilitas Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.821	11

Tabel 4.6
Output Hasil Uji Realibilitas Motivasi Kerja Guru (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.860	9

Tabel 4.7
Output Hasil Uji Realibilitas Kepemimpinan Kepala Madrasah (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.890	11

Dari hasil tabel tersebut diatas dapat dilihat dari tabel Cronbach's Alpha kepemimpinan kepala madrasah diperoleh angka 0,821, motivasi kerja guru diperoleh angka 0,860 dan kinerja guru diperoleh angka 0,890. Selanjutnya dapat dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r sebagai berikut:

Tabel 4.8
Daftar Interpretasi Koefisien r

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang/Cukup
0.2000 – 0.3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Maka dari tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja guru dan kinerja guru tersebut realibilitasnya sangat tinggi.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan adalah berdistribusi normal. Pengujian normalitas data sampel dalam penelitian ini menggunakan *One-Sample Uji Kolmogorov-Smirnov*. Berikut disajikan data hasil output uji normalitas dengan menggunakan teknik *Kolmogrov Smirnov* test sebagai berikut:

Tabel 4.9
Output Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		55	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.37276497	
Most Extreme Differences	Absolute	.101	
	Positive	.101	
	Negative	-.040	
Test Statistic		.101	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.167
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.157
		Upper Bound	.176
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,167 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya.

Tabel 4.10
Output Hasil Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.691	4.819		3.464	.001		
	Kepemimpinan	.149	.102	.175	1.461	.150	.643	1.555
	Motivasi Kerja Guru	.660	.132	.601	5.007	<.001	.643	1.555

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari gambar diatas dapat dilihat ternyata tidak terjadi hubungan antara variabel kepemimpinan Kepala Madrasah dengan kinerja guru, dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru. Semua itu dapat dilihat dari nilai Tolerance lebih besar dari >0,10 (0,643) dan nilai VIF lebih kecil dari < 10,00 (1,555), maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas

c. Uji Linearitas

Uji linieritas regresi dilakukan untuk mengetahui apakah pola regresi bentuknya linier atau tidak.

Tabel 4.11
Output Hasil Linearitas X_1 terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	428.956	13	32.997	6.701	<.001
		Linearity	180.252	1	180.252	36.608	<.001
		Deviation from Linearity	248.703	12	20.725	4.209	<.001
	Within Groups		201.881	41	4.924		
	Total		630.836	54			

Dilihat dari nilai signifikansi di atas antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja memiliki nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$), maka dapat di asumsikan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja guru mempunyai hubungan linear.

Tabel 4.12
Output Hasil Linearitas X_2 terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja Guru	Between Groups	(Combined)	379.320	9	42.147	7.541	<.001
		Linearity	314.328	1	314.328	56.238	<.001
		Deviation from Linearity	64.991	8	8.124	1.453	.201
	Within Groups		251.517	45	5.589		
	Total		630.836	54			

Dilihat dari nilai signifikansi di atas antara variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja memiliki nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$), maka dapat di asumsikan bahwa motivasi kerja guru terhadap kinerja guru mempunyai hubungan linear.

4. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, dapat dianalisis apakah terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen tersebut mempunyai arah positif dalam pengaruhnya apabila nilai t menunjukkan nilai yang positif.

Tabel 4.13
Output Hasil Regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.691	4.819		3.464	.001
	Kepemimpinan	.149	.102	.175	1.461	.150
	Motivasi Kerja	.660	.132	.601	5.007	<.001
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Berdasarkan tabel 4.12, dapat diuraikan persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

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

$$Y = 16,691 + 0,149 X_1 + 0,660 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan,

- 1) Nilai a sebesar 16,691 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja guru belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja guru tidak mengalami perubahan
- 2) b_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,149, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kepemimpinan maka akan

mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,149, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini

- 3) b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,660 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja guru mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi kerja guru maka akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,660, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini

a. Uji T Untuk menguji Hipotesis secara Parsial

- 1) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Tabel 4.14
Output Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.342	4.948		5.930	<.001
	Kepemimpinan	.453	.098	.535	4.605	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan pada tabel 4.12 Diketahui nilai Sig. untuk berpengaruh kepemimpinan kepala madrasah (X_1) kinerja guru (Y) adalah sebesar $0,01 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,605 > 2,006 t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y

2) Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Tabel 4.15
Output Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.279	4.530		4.256	<.001
	Motivasi Kerja	.776	.107	.706	7.255	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan pada tabel 4.14 Diketahui nilai Sig. untuk berpengaruh motivasi kerja (X_2) kinerja guru (Y) adalah sebesar $0,01 < 0,05$ dan $t_{hitung} 7,255 > 2,006 t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y

b. Uji Simultan (uji f) untuk Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Kaidah pengujian signifikan: Jika nilai sig $< 0,05$ maka memiliki pengaruh signifikan
Jika nilai sig $> 0,05$ maka tidak memiliki pengaruh signifikan
Hipotesis diajukan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

Tabel 4.16
Output Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	326.816	2	163.408	27.949	<.001 ^b
	Residual	304.021	52	5.847		
	Total	630.836	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.13 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$

dan nilai $F_{hitung} 27,949 > F_{tabel} 3,18$ maka H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh X_1 kepemimpinan kepala madrasah dan X_2 motivasi kerja guru secara simultan terhadap Y kinerja guru di MAN 2 Palu

5. Uji Determinasi Koefisien

Tabel 4.17
Output Hasil Determinasi koefisiensi R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.500	2.418
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan				

Dari tabel diatas kadar determinasi sebesar 0,518 atau 51,8 Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengeruh variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah X_1 dan Motivasi Kerja Guru X_2 mampu menjelaskan sebesar 51,8 % terhadap Kinerja Guru Y , dan sisanya sebesar 48,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di MAN Palu

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Palu. Hal ini dibuktikan kepemimpinan kepala madrasah (X_1) kinerja guru (Y) adalah sebesar $0,01 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,605 > 2,006 t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. koefisien jalur ρ_{X_1Y} sebesar 0,535 berarti besarnya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru sebesar 53,5 %. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut Miftah Thoha “kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok.” Sedangkan Hadari melihat kepemimpinan dari dua konteks yaitu “struktural dan nonstruktural. Dalam konteks struktural kepemimpinan diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan dan pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Adapun dalam konteks nonstruktural kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku, dan mengerahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama”.

Kemudian menurut Hariyono kepemimpinan adalah usaha kepala madrasah mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, siswa, orang tua siswa dan pihak lain yang terkait untuk berperan serta guna mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Pendapat ini

sejalan dengan Sidik Purwoko yang berjudul pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK yang menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat diatas maka kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh besar kepada kinerja guru, karena Kepala Madrasah yang dapat mempengaruhi, mendorong, menggerakkan dan meyakinkan dapat menjadikan energi yang positif bagi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di MAN 2 Palu

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Palu. Hal ini di buktikan motivasi kerja (X_2) kinerja guru (Y) adalah sebesar $0,01 < 0,05$ dan $t_{hitung} 7,255 > 2.006 t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. koefisien jalur ρ_{X_2Y} sebesar 0,706 berarti besarnya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru sebesar 70,6 %. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut Edwin B Flippo motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Siagian seseorang melakukan sesuatu kegiatan karena tuntutan kebutuhan yang sifatnya non material antara lain: promosi dan perkembangan bersama organisasi, kondisi kerja yang baik, perasaan diikutsertakan, cara pendisiplinan yang manusiawi, pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik, kesetiaan para pemimpin kepada bawahan, pengertian yang simpatik terhadap masalah pribadi pegawai, keamanan bekerja, tugas pekerjaan yang sifatnya menarik.

Kemudian Kompri mengatakan apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik di sekolah sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Motivasi kerja guru sangat perlu ditingkatkan. Semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi usaha yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendapat ini sejalan dengan Liam Yulia yang berjudul pengaruh motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja Kepala Madrasah terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat diatas maka motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan berlanjut dengan persoalan perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini di dorong karena ada tujuan kebutuhan atau keinginan.

3. Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MAN 2 Palu

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MAN 2 Palu. Berdasarkan analisis regresi linear berganda diperoleh koefisien korelasi pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 27,949 > F_{tabel} 3,18$ maka H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh X_1 kepemimpinan kepala madrasah dan X_2 motivasi kerja guru secara simultan terhadap Y kinerja guru di MAN 2 Palu

Besarnya pengaruh dari kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan hasil perhitungan kadar determinasi koefisien sebesar 51,8% dan sisanya 48,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Wahyusumidjo mengatakan Kepala Madrasah bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan keberhasilan dan kegagalan bawahan adalah suatu pencerminan langsung keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin. Dengan demikian Kepala Madrasah bertanggung jawab atas segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan. Perbuatan yang dilakukan oleh guru, staf dan siswa tidak lepas dari tanggung jawab Kepala Madrasah. Kemudian menurut Husaini Usman motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu, dan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong berkerja

Payman J. Simanjuntak mengatakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka tujuan organisasi. Dalam kaitannya dengan kinerja guru, maka guru menduduki peran yang sangat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran dalam mempersiapkan peserta didik untuk mencapai kompetensi-kompetensi yang telah ditetapkan. Dengan demikian kinerja guru yaitu hasil kerja guru dalam mencapai tujuan organisasi

Hasil penelitian ini di perkuat oleh teori Barnawi & Arifin yang menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian dan persepsi, motivasi menjadi guru,

pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat memberikan arahan yang baik pula kepada bawahannya. Maka akan timbul kepercayaan dan menciptakan motivasi kerja dalam diri individu, sehingga semangat kerja meningkat yang juga mempengaruhi arah kinerja kearah yang lebih baik lagi. Dan dapat disimpulkan bahwa peningkatan kombinasi kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja akan diikuti peningkatan kinerja guru, dan sebaliknya jika terjadi penurunan kombinasi antara kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru akan diikuti pula kinerja guru.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikansi, kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN 2 Palu. Dibuktikan dengan nilai sebesar $0,01 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,605 > 2.006 t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikansi, motivasi kerja guru terhadap kinerja guru MAN 2 Palu. Dibuktikan dengan nilai sebesar $0,01 < 0,05$ dan $t_{hitung} 7,255 > 2.006 t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikansi, kepemimpinan dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Dibuktikan dengan nilai sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 27,949 > F_{tabel} 3,18$ maka H_3 diterima. Dengan nilai determinasi koefisien sebesar 51,8% dan sisanya 48,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Palu” maka peneliti ingin memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepala madrasah Sebaiknya mengoptimalkan pemberian penghargaan kepada guru yang memiliki prestasi dan kinerja yang optimal sehingga guru termotivasi untuk mengembangkan diri. Pemberian penghargaan

dilakukan satu kali di akhir semester. Motivasi kerja guru hendaknya ditingkatkan kembali agar peserta didik memiliki prestasi yang baik dalam bidang akademik maupun non akademik .

2. Guru perlu membuat media pembelajaran yang bervariasi agar siswa mendapat pengalaman dan pengetahuan yang baru dalam proses pembelajaran sehingga pembelajaran tidak monoton. Media pembelajaran tersebut dapat berupa media gambar, audio, video, benda-benda asli, maupun media dengan menggunakan aplikasi komputer seperti media pembelajaran interaktif.
3. Kepala Madrasah dan guru hendaknya dapat berkomunikasi yang baik dalam meningkatkan pembelajaran di madrasah dan menjalin keakraban pada setiap peserta didik sehingga menumbuhkan sikap peduli satu sama lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Berlianti, Indah, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Joenoes Ikamulya" Tesis tidak diterbitkan, Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Darma Persada, Jakarta, 2021.
- Damayani Titin, Arafat Yasir, Eddy Syaiful, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru," *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media* 1, no.1 (2020): 46-57.
- Dewi Shinta Kurnia, Suryanto Agus. "Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah"? Prosiding Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta SEMNASKEP (2020): 73-79.
- Djafri, Novianty. *Manajemen Kepala Madrasah*. Cet. II; Yogyakarta: Deepublish, 2017.
- E. Mulyasa, "*Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*".(Jakarta : Bumi Aksara, 2013)
- Elvi Juniarti, Ahyan Nur, Ardiansyah Arif, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru." *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): 193-199.
- Erlangga Heri, "*Kepemimpinan dengan Spirit Technopreneurship*". Bandung: FISIP UNPAS PRESS, 2018.
- Fakhruroji Moch, *Pola Komunikasi dan Model Kepemimpinan Islam*. Cet. I; Bandung: Mimbar Pustaka, 2019.
- Farida Elismatuti, "Hubungan Motivasi dan Iklim Kerja dengan Kinerja Guru SMP", *Manajer Pendidikan* 11, no. 3, (2017), 229-232.
- Farida Umi, dan Hartono Sri, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press, 2016.
- Firdaus, dan Fakhry Zamzam, *Aplikasi Metodologi Penelitian*. Cet. 1; Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018.
- Gunawan, Ibrahim, dan Almurrahmah, *Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13)*. Jakarta: Sefa Bumi Presada, 2018.
- Hafidulloh, Iradawaty Sofiah Nur, dan Mochamad Mochklas, *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Cet. I; Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021.
- Hardani dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020.

- Indah Utami, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 5 Palopo ” Skripsi Tidak diterbitkan, Manajemen Pendidikan Islam Tarbiyah, IAIN Palopo, 2021.
- Khairiah, *Kinerja Guru dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Cet. I; Bengkulu: CV. Zigie Utama, 2020.
- Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) Institut Agama Islam Negeri (IAIN)). *Pedoman Penelitian Karya Tulis Ilmiah Skripsi, Tesis dan Disertasi (Edisi Revisi)*. Palu: LPM, 2020.
- Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015 .
- Nela Seriyanti, Syarwani Ahmad dan Destiniar, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Peran Komite Sekolah Terhadap Keberhasilan Manajemen Berbasis Sekolah”. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 6, no. 1, (2021). 15-33.
- Nella Fanitawati, “Pengaruh Tingkat Harga dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Bagi Konsumen Di Dapur Putih Cafe Metro” Skripsi Tidak diterbitkan, Ekonomi Syariah, Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Metro, 2020.
- Purwoko Sidik, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK”. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 6, no. 2, (2018), 149-162.
- Q. Badu Syams, dan Djafri Novianty. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing, 2017.
- Rina Sukmawati, “Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Garden Cafe Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta”, Skripsi tidak di terbitkan Universitas Negeri Yogyakarta, 2017.
- Riski Palupi, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus Wiratno Kecamatan Cilacap Tengah” Skripsi Tidak diterbitkan, Pendidikan Guru Sekolah Dasar Tarbiyah, UNNES, 2016.
- Siddiq Umar, dan Khoirussalim, *Kepemimpinan Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya, 2021.
- Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press, 2013.
- Sri Rahmi, *Kepala Madrasah dan Profesional Guru*. Aceh: Naskah Aceh (NASA) dan Pascasarjana UIN Ar-Raniry, 2018
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. 2018.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuntitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV, 2016.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&G dan Penelitian Pendidikan)*.

Taufik Muhammad, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru”. *Jurnal Wahana Karya Ilmiah Pascasarjana (S2) PAI Unsika* 3, no. 2, (2019). 465-479.

Usman Husaini, *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

Wahyusumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2013.

Zauhar Latifah, “Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi”. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB* 1, no.1, 2021. 234-243.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

No Responden	Pernyataan Kepemimpinan										Pernyataan Motivasi Kerja Guru										Pernyataan Kinerja Guru												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Total XI	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total XII	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	5	5	5	5	4	5	4	5	4	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	53	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	54	
4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	52	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	49	
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	52	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	52	
6	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	51	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	49	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	55	
8	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	54	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	
11	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	53	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	51	
13	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	51	5	4	5	5	4	5	5	4	5	42	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	52	
14	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	49	5	4	5	5	4	5	4	5	4	42	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	52	
15	5	4	5	5	5	2	2	4	4	5	46	5	4	5	5	4	4	4	4	4	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	
16	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	52	5	4	5	4	4	4	4	4	5	42	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	53	
17	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	49	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	46	
18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54	5	5	5	5	4	4	4	4	4	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	
19	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	49	5	3	5	5	5	4	4	5	5	41	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	52	
20	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	53	
21	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	46	5	4	5	5	5	4	4	5	4	43	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	53	
22	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	50	4	5	5	4	5	5	4	4	4	41	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	51	
23	5	5	5	5	3	4	2	5	5	5	49	5	5	5	5	4	5	5	4	4	43	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	49	
24	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	47	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	46	
25	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	47	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	46	
26	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	54	
27	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	38	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	42	
28	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	53	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	
29	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	53	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	
30	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	51	
31	5	5	4	5	5	2	2	5	5	5	48	5	2	5	5	5	5	5	2	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	
32	5	5	4	5	5	3	3	4	4	5	49	5	5	5	4	5	5	4	4	4	42	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	49	
33	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	52	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	53	
34	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	53	
35	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	53	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	52	
37	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	52	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	53	
38	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	51	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	54	
39	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	
41	2	2	5	5	5	4	2	3	4	5	41	5	5	4	5	3	4	5	4	4	39	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	47	
42	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	52	4	4	5	4	5	4	5	4	4	42	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	55	
43	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	
44	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	
45	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	
46	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	53	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	52	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	
49	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	52	
50	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	45	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	54	
51	5	5	3	4	4	2	2	3	3	3	37	5	5	5	4	5	4	5	4	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	
52	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	51	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	
54	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	
55	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	51	

ANGKET KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH (X₁)

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian

Bacalah pertanyaan dibawah ini dan berikan tanda ceklis (✓) pada kolom jawaban yang sudah disediakan dengan pendapat anda.

Alternative jawaban yang disediakan:

SS = Sangat setuju dengan skor 5

S = Setuju dengan skor 4

CS = Jarang dengan skor 3

TS = Tidak setuju dengan skor 2

STS = Sangat tidak setuju dengan skor 1

Daftar Pernyataan

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			SS	S	CS	TS	STS
1	Mempengaruhi	1. Kepala madrasah mempengaruhi guru dalam pembelajaran disiplin yang tinggi					
		2. Kepala madrasah mempengaruhi guru dalam dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya					
2.	Mendorong	3. Kepala madrasah memberikan pelatihan kepada guru agar meningkatkan kompetensi					
		4. Kepala madrasah menciptakan hubungan yang harmonis dengan guru					
		5. Kepala Madrasah memberikan penghargaan (reward) bagi guru yang berprestasi					
3	Membimbing	6. Kepala madrasah membimbing guru dalam menyusun RPP dan Silabus					
		7. Kepala madrasah membimbing guru dalam memilih metode metode pembelajaran yang sesuai					
4	Mengarahkan	8. Kepala madrasah mengarahkan guru dalam memecahkan masalah masalah kerja					
		9. Kepala madrasah mengarahkan dalam evaluasi hasil belajar					
5	Menggerakkan	10. Kepala madrasah mengikutsertakan guru, dalam pelatihan, untuk menambah wawasan					
		11. Kepala madrasah melibatkan guru dalam menyusun program kegiatan akademik					

ANGKET MOTIVASI KERJA GURU (X₂)

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian

Bacalah pertanyaan dibawah ini dan berikan tanda ceklis (✓) pada kolom jawaban yang sudah disediakan dengan pendapat anda.

Alternative jawaban yang disediakan:

SS = Sangat setuju dengan skor 5

S = Setuju dengan skor 4

CS = Jarang dengan skor 3

TS = Tidak setuju dengan skor 2

STS = Sangat tidak setuju dengan skor 1

Daftar Pernyataan

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			SS	S	CS	TS	STS
1	Tanggung Jawab	1. Bapak/ibu melaksanakan peran dan fungsinya dengan baik					
		2. Bapak/ibu berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas, tanpa menggantungkan diri pada orang lain.					
2.	Prestasi Kerja	3. Bapak/ibu bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik					
		4. Bapak/ibu disiplin dalam bekerja dan tepat waktu serta menaati aturan sekolah yang ada					
3	Pengakuan atas Kinerja	5. Kepala madrasah memberikan pengakuan atas kerja bapak/ibu dalam bentuk pujian secara personal					
		6. Memperingati hari guru nasional sebagai bentuk apresiasi atau bentuk terimakasih kepada guru yang sudah melakukan tugas dan tanggung jawabnya					
4	Peluang untuk maju	7. Bapak/ibu merasa nyaman bekerja di MAN 2 Palu karena banyaknya peluang untuk maju dalam mencapai tujuan yang diharapkan.					
5	Pekerjaan yang menantang	8. Bapak/ibu berusaha maksimal dalam belajar sesuai dengan kemampuan yang ada untuk mengejar kekurangan					
		9. Bapak/ibu berusaha meningkatkan pedagogik sebagai seorang guru					

ANGKET KINERJA GURU (Y)

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian

Bacalah pertanyaan dibawah ini dan berikan tanda ceklis (✓) pada kolom jawaban yang sudah disediakan dengan pendapat anda.

Alternative jawaban yang disediakan:

SS = Sangat setuju dengan skor 5

S = Setuju dengan skor 4

CS = Jarang dengan skor 3

TS = Tidak setuju dengan skor 2

STS = Sangat tidak setuju dengan skor 1

Daftar Pernyataan

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			SS	S	CS	TS	STS
1	Menyusun rencana pembelajaran,	1. Bapak/ibu membuat RPP dengan baik dan benar					
		2. Bapak/ibu membuat SK (standar kompetensi) dan KD (kompetens dasar) dengan baik.					
		3. Bapak/ibu membuat program tahunan semester					
2.	Melaksanakan pembelajaran	4. Bapak.ibu memberikan motivasi kepada siswa pada saat proses pembelajaran					
		5. Bapak/ibu menyampaikan materi pembelajaran sesuai kurikulum yang telah ditetapkan di sekolah					
3	Hubungan antar pribadi	6. Bapak/ibu memberikan contoh yang baik dan menunjukkan sikap yang ramah kepada peserta didiknya					
		7. Bapak/ibu memahami kemampuan peserta didiknya					
4	Mengevaluasi hasil pembelajaran	8. Bapak/ibu memberikan test atau kuis setelah mengakhiri materi yang telah disampaikan					
		9. Bapak/ibu memberikan penilaian sesuai tingkat kemampuan peserta didiknya					
5	Melaksanakan program remedial	10. Bapak/ibu Guru memberikan bimbingan secara khusus bagi siswa yang kesulitan dalam belajar					
		11. Bapak/ibu Guru mengadakan program remedial kepada siswa yang nilai rendah					



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165
Website : www.uinpalu.ac.id, email : uinan@uinpalu.ac.id

20/10/2022

PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama : Abdul. Rahman. Lamatoro
TTL : Ampara, 26 Juni 1998
Program Studi : MPI
Alamat : Jl. Oksita IV
Judul :

NIM : 19030026
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Semester : VII
HP : 0821-9276-3988

Judul I

Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi keroga guru terhadap kinerja guru di MAN 2 Kota Palu

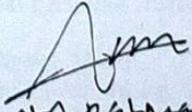
Judul II

Pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 2 Kota Palu

Judul III

Pengaruh kepala madrasah sebagai supervisor pendidikan dalam meningkatkan profesionalitas guru di MA Alkhairaat Karaman

Palu, 14. October 2022
Mahasiswa,

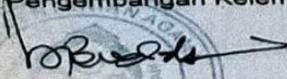

Abd. Rahman. L
NIM. 19030026

Telah disetujui penyusunan skripsi dengan catatan:

Pembimbing I : Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag.

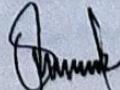
Pembimbing II : Ardiansyah, M.Pd.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Pengembangan Kelembagaan



Dr. Arifuddin M. Arif, S.Ag., M.Ag.
NIP.197511072007011016

Ketua Program Studi,



Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd.
NIDN. 2007046702

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
NOMOR 307 TAHUN 2022

TENTANG
PENETAPAN TIM PENGUJI PROPOSAL SKRIPSI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

- Menimbang :
- bahwa penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi merupakan salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada jenjang Strata Satu (S1) di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu, untuk itu dipandang perlu menetapkan tim penguji proposal skripsi untuk menguji proposal skripsi mahasiswa pada ujian seminar proposal;
 - bahwa saudara yang tersebut namanya di bawah ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas tersebut;
 - bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a dan b tersebut, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu.
- Mengingat :
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 - Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
 - Peraturan Presiden No. 61 Tahun 2021, Tentang Universitas Islam Negeri - Datokarama Palu.
 - Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
 - Peraturan Menteri Agama Nomor 39 Tahun 2021 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
 - Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 178/U/2001 tentang Gelar dan Lulusan Perguruan Tinggi;
 - Keputusan Menteri Agama tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu Nomor 454/Un.24/KP.07.6/12/2021 masa jabatan 2021-2023

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI PROPOSAL SKRIPSI FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU

KESATU : Menetapkan Tim Penguji Proposal Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu sebagai berikut :

- Penguji : Dr. H. Azma, M.Pd.
- Pembimbing I : Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag.
- Pembimbing II : Dr. A. Ardiansyah, S.E., M.Pd.

untuk menguji Proposal Skripsi Mahasiswa

Nama : Abdul Rahman Lamatoro

NIM : 191030026

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Palu.

- KEDUA : Tim Penguji Proposal Skripsi bertugas memberikan pertanyaan dan perbaikan yang berkaitan dengan isi, metodologi dan bahasa dalam proposal skripsi yang diajukan;
- KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya keputusan ini, dibebankan pada dana DIPA UIN Datokarama Palu Tahun Anggaran 2023
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa apabila dikemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini maka diadakan perbaikan sebagaimana mestinya
- KELIMA : SALINAN keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Sigi
Pada Tanggal : Maret 2023

Dekan,

(Dr. H. Azma, M.Pd.)
NIP 19670521 199303 1 005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165

Website : www.iainpalu.ac.id, email : info@iainpalu.ac.id

Sigi, 2 Maret 2024

Nomor : 876 /Un 24/F.I/PP.00. 09/03/2023
Sifat : Penting
Lampiran : -
Prihal : Undangan Menghadiri Seminar Proposal Skripsi

Kepada Yth

1. Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag. (Pembimbing I)
2. Dr. A. Ardiansyah, S.E., M.Pd. (Pembimbing II)
3. Dr. H. Azma, M.Pd. (Penguji)
4. Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu

Assalamualaikum War. Wb.

Dalam rangka kegiatan seminar proposal skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu yang akan di presentasikan oleh:

Nama : Abdul Rahman Lamatoro
NIM : 191030026
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Palu.

Maka dengan Hormat diundang untuk menghadiri Seminar Proposal Skripsi tersebut yang Insya Allah akan dilaksanakan pada:

Hari/Tanggal : Selasa, 7 Maret 2023
Jam : 13.00 s.d Selesai
Tempat : Ruang Proposal 2 Lantai 1 Rektorat Kampus 2 UIN Datokarama Palu

Wassalamualaikum. War. Wab.

An. Dekan FTIK

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd.

NIDN. 2007046702

Catatan :

Undangan ini di Foto kopi sejumlah 6 rangkap dengan rincian:

- a. 1 rangkap untuk dosen pembimbing I (dengan proposal skripsi)
- b. 1 rangkap untuk dosen pembimbing II (dengan proposal skripsi)
- c. 1 rangkap untuk ketua jurusan
- d. 1 rangkap untuk ditempel pada papan pengumuman
- e. 1 rangkap untuk subbag umum Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
- f. 1 rangkap untuk subbag AKMAH Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165

Website :www.iainpalu.ac.id, email : humas@iainpalu.ac.id

**BERITA ACARA
UJIAN PROPOSAL SKRIPSI**

Pada hari ini Selasa, 7 Maret 2023 telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi:

Nama : Abdul Rahman Lamatoro
NIM : 191030026
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Palu.
Pembimbing : 1. Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag.
2. Dr. A. Ardiansyah, S.E., M.Pd.
Penguji : Dr. H. Azma, M.Pd.

SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING

NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1.	ISI	90	Perbaikan struktur elemen menu menyusun menu and note / copy foot note
2.	BAHASA & TEKNIS PENULISAN		Masih perlu perbaikan cek kembali struktur kalimat
3.	METODOLOGI		Perbaiki sesuai dengan metode namun masih perlu dipertahankan dengan teori yang digunakan
4.	PENGUASAAN		cek dan tulis
5.	JUMLAH		
6.	NILAI RATA-RATA		

Sigi, 7 Maret 2023

Mengetahui
a.n. Dekan
Ketua Jurusan MPI,

Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd
NIDN. 2007046702

Pembimbing II,

Dr. A. Ardiansyah, S.E., M.Pd.
NIP. 197802022009121002

Catatan:

Nilai Menggunakan Angka

1. 85-100 = A
2. 80-84 = A-
3. 75-79 = B+
4. 70-74 = B
5. 65-69 = B-



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165
Website : www.iainpalu.ac.id, email : humas@iainpalu.ac.id

**BERITA ACARA
UJIAN PROPOSAL SKRIPSI**

Pada hari ini Selasa, 7 Maret 2023 telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi:

Nama : Abdul Rahman Lamatoro
NIM : 191030026
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Palu.
Pembimbing : 1. Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag.
2. Dr. A. Ardiansyah, S.E., M.Pd.
Penguji : Dr. H. Azma, M.Pd.

SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING

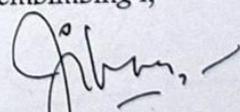
NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1.	ISI	91	
2.	BAHASA & TEKNIS PENULISAN	90	
3.	METODOLOGI	89	
4.	PENGUASAAN	90	
5.	JUMLAH		
6.	NILAI RATA-RATA	90	

Sigi, 7 Maret 2023

Mengetahui
a.n. Dekan
Karya Jurusan MPI,


Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd
NIDN. 2007046702

Pembimbing I,


Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag.
NIP. 197708112003122001

Catatan:

Nilai Menggunakan Angka

- 85-100 = A
- 80-84 = A-
- 75-79 = B+
- 70-74 = B
- 65-69 = B-
- 60-64 = C+
- 55-59 = C
- 50-54 = D
- 0 - 49 = E (mengulang)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165
Website : www.iainpalu.ac.id, email : humas@iainpalu.ac.id

**BERITA ACARA
UJIAN PROPOSAL SKRIPSI**

Pada hari ini, Selasa, 7 Maret 2023 telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi:

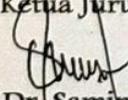
Nama : Abdul Rahman Lamatoro
NIM : 191030026
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Palu.
Pembimbing : 1. Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag.
2. Dr. A. Ardiansyah, S.E., M.Pd.
Penguji : Dr. H. Azma, M.Pd.

SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING

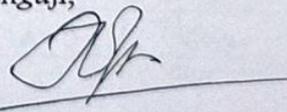
NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1.	ISI		
2.	BAHASA & TEKNIS PENULISAN		
3.	METODOLOGI		
4.	PENGUASAAN		
5.	JUMLAH		
6.	NILAI RATA-RATA	95	

Sigi, 7 Maret 2023

Mengetahui
a.n. Dekan
Ketua Jurusan MPI,


Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd
NIDN. 2007046702

Penguji,


Dr. H. Azma, M.Pd.
NIP. 196602211993031004

Catatan:

Nilai Menggunakan Angka

1. 85-100 = A
2. 80-84 = A-
3. 75-79 = B+
4. 70-74 = B
5. 65-69 = B-
6. 60-64 = C+
7. 55-59 = C
8. 50-54 = D
9. 0 - 49 = E (mengulang)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165

Website : www.iainpalu.ac.id, email : humas@iainpalu.ac.id

**DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
TAHUN AKADEMIK 2022/2023**

Nama : Abdul Rahman Lamatoro
NIM : 191030026
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Palu.
Hari, Tgl / Waktu : Selasa, 7 Maret 2023/13.00 s.d Selesai
Seminar

NO.	NAMA	NIM	SEM. / JUR.	TTD	KET.
1.	ISRA	20.1.05.0029	VI / PIAUD		
2.	Jihan Fakhira	20.1.05.0028	VI / PIAUD		
3.	Ummi Tarbiyah	20.1.05.0035	VI / PIAUD		
4.	Muh. Fachrul	181030009	MPI 1		
5.	Rahmat Ruardy	181030006	MPI 1		
6.	Muh. Furman Hucdereto	181030007	MP 1		
7.	Dama Nadim	191030002	MPI 1		
8.	Al Ghifari	191030008	MPI 1		
9.	WIWI WITRIA WANTI	191030003	MPI 1		
10.	Siti Nur Komuniyanti	191030017	MPI 1		
11.	PENRINTA RISKI	201050033	PIAUD		
12.	Nurul Anisa	20.1.05.0046	PIAUD		

Sigi, 7 Maret 2023

Pembimbing I,

Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag.
NIP. 197708112003122001

Pembimbing II,

Dr. A. Ardiansyah, S.E., M.Pd.
NIP.197802022009121002

Penguji,

Dr. H. Azma, M.Pd.
NIP. 196602211993031004

Mengetahui
a.n. Dekan
Kerua Jurusan MPI,

Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd.
NIDN. 2007046702

**JURNAL KONSULTASI
PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI**

Nama

: Abdul Rahman Laqadatu

NIM

: 191032021

Program Studi

: MPI

Judul

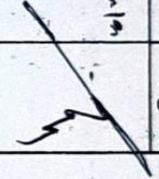
: Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan mahasiswa serta guru terhadap kinerja di MAN 2 Butapalu

Pembimbing I : Dr. Swan, S.Ag., M.Ag.

Pembimbing II : Dr. A. Ardiansyah, S.E., M.Pd.

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
1.	Selasa 21/02/2023	1	Perbaikan Penulisan keter-keterangan penyertaan data sampel tabel yang berada hnt - penamplian paduan penerangan pada kelebihan / tambah yang - tiga hrs - dalam partap kelebihan	
2.	Rabu 22/02/2023			

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
3	Kamis 23/02/2023 Kamis 23/02/2023	1	Perbaikan Penulisan Pengaruh Argumen	
4.	Jumat 24/02/2023 Jumat	2	Pembahasan kajian teori	
5.	Sabtu 27/02/2023	3	Perbaikan Metode Penelitian	
6		4	Perbaikan Penulisan	
		5.	Perbaikan kesimpulan	

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
		5.	Perbaikan kesimpulan	
		I	Perbaikan abstrak	
		1.2.5	Perbaikan Footnote	
			Perbaikan Daftar Pustaka	

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165

Website : www.iainpalu.ac.id, email : humas@iainpalu.ac.id

Lamp : 1 (satu) berkas

Hal : **Permohonan Pembuatan Surat Izin Penelitian**

Kepada Yth.

Subbag. AKMAH FTIK

Di-

Tempat

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd.
NIDN : 2007046702
Jabatan : Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Menerangkan :

Nama : Abdul Rahman Lamatoro
NIM : 191030026
Jurusan / Kelas : Manajemen Pendidikan Islam/MPI1
Semester : VIII (Delapan)
No. HP : 082199763988
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Palu
Pembimbing : 1. Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag.
2. Dr. A. Ardiansyah, S.E., M.Pd.I
Penguji : Dr. H. Azma, M.Pd.

Bahwa mahasiswa/(i) yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan dan layak untuk mendapatkan surat izin penelitian.

Demikian, atas perhatiannya terima kasih.

Sigi, 28 Maret 2023

Ketua Jurusan

Manajemen Pendidikan Islam,

Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd

NIDN. 2007046702

Catatan :

➤ Surat ini diserahkan ke Subbag AKMAH FTIK (Bagian Persuratan).



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU

Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kecamatan Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165

Website : www.uindatokarama.ac.id, email : humas@uindatokarama.ac.id

Nomor : 1241 /Un.24/F.I/PP.00.9/03/2023
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian Untuk
Menyusun Skripsi

Sigi, 28 Maret 2023

Yth. Kepala MAN 2 Palu

Di-
Tempat

Assalamualaikum wr.wb

Dengan hormat, dalam rangka Penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) oleh Mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu :

Nama : Abdul Rahman Lamatoro
NIM : 191030026
Tempat Tanggal Lahir : Ampana, 26 Juni 1998
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Jl. Tavanjuka Permai BTN Palupi
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN
MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI
MAN 2 PALU
No. HP : 02199763998

Dosen Pembimbing :

1. Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag.
2. Dr. A. Ardiansyah, S.E., M.Pd.

maka bersama ini kami mohon kiranya agar mahasiswa yang bersangkutan dapat diberi izin untuk melaksanakan penelitian di Sekolah yang bapak/ibu pimpin.

Demikian, atas perkenannya diucapkan terima kasih.





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe kec. Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165
Website : www.uindatokarama.ac.id, email : uindatokarama.ac.id

Nomor : 1577 /Un.24/F.I/PP.00.9/05/2023
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Undangan Menghadiri Ujian Skripsi.

Palu, 19 Mei 2023

Yth. Bapak/Ibu Tim Penguji Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu

1. Dr. H. Askar, M.Pd.
2. Dr. H. Azma, M.Pd.
3. Dr. A. Markarma, S.Ag., M.Th.I.
4. Dr. Jihan., S.Ag., M.Ag.
5. Dr. A Ardiansyah, S.E., M.Pd.

Assalamualaikum wr.wb.

Dalam rangka pelaksanaan Ujian Munaqasyah Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu :

Nama : Abdul Rahman Lamatoro
NIM : 19.1.03.0026
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 2 PALU

dengan hormat kami mohon kesediaannya untuk menguji Skripsi tersebut, yang akan dilaksanakan pada :

Hari/tanggal : Selasa, 23 Mei 2023
Jam : 09.00 s/d Selesai
Ruang Sidang : Meja Sidang A
Tempat : Kampus II Lt 3 FTIK

Demikian, atas kehadirannya diucapkan terima kasih.

Wassalam,

a.n. Dekan
Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam,



Dr. Samintang., S.Sos., M.Pd.
NIP. 2007046702

Catatan Bagi Peserta Ujian Skripsi :

1. Berpakaian Jas Lengkap + Kopyah (Pria).
2. Berpakaian Kebaya Muslimah (Wanita).

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
NOMOR : 1862 TAHUN 2023

TENTANG
PENETAPAN TIM PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

- Menimbang** : a. bahwa penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi merupakan salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada jenjang Strata Satu (S1) di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu, untuk itu dipandang perlu menetapkan tim penguji skripsi untuk menguji skripsi mahasiswa pada ujian munaqasyah;
b. bahwa saudara yang tersebut namanya di bawah ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas tersebut;
c. bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a dan b tersebut, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu.
- Mengingat** : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Presiden No 61 Tahun 2021, tentang Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Menteri Agama Nomor 39 Tahun 2021 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
7. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 178/U/2001 tentang Gelar dan Lulusan Perguruan Tinggi;
8. Keputusan Menteri Agama tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu Nomor 454/Un.24/KP.07.6/12/2021 masa jabatan 2021-2023

MEMUTUSKAN

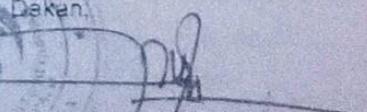
Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

KESATU : Menetapkan Tim Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu sebagai berikut :

1. Ketua Tim Penguji	: Dr. Samintang., S.Sos., M.Pd.
2. Penguji Utama I	: Dr. H. Azma, M.Pd
3. Penguji Utama II	: Dr. A. Markarma, S.Ag., M.Th.I.
4. Pembimbing/Penguji I	: Dr. Jihan., S.Ag., M.Ag.
5. Pembimbing/Penguji II	: Dr. A. Ardiansyah, S.E., M.Pd.

untuk menguji Skripsi Mahasiswa
Nama : Abdul Rahman Lamatoro
NIM : 19.1.03.0026
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 2 PALU

- KEDUA** : Tim Penguji Skripsi bertugas memberikan pertanyaan dan perbaikan yang berkaitan dengan isi, metodologi dan bahasa dalam skripsi yang diujikan;
KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya keputusan ini, dibebankan pada dana DIPA UIN Datokarama Palu Tahun Anggaran 2023
KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa apabila di kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini maka diadakan perbaikan sebagaimana mestinya
KELIMA : SALINAN keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palu
Pada Tanggal : 14 Mei 2023
Dekan,

Dr. H. Askar, M.Pd.
NIP. 19670521 199303 1 005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS TARBIIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kec. Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165
Website : www.uindatokarama.ac.id, email : humas@uindatokarama.ac.id

NASKAH YUDISIUM

Nomor : 1637/Un.24/F.I/PP.00.9/05/2023

Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Dewan Penguji yang kami muliakan,

Pada hari ini Selasa, 23 Mei 2023 telah dilaksanakan Ujian Skripsi (Munaqasyah) atas nama saudara (i) :

Nama : Abdul Rahman Lamatoro
Nim : 19.1.03.0026
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-1)

Setelah memperhatikan:

1. Lama Pendidikan yang ditempuh Saudara (i) Abdul Rahman Lamatoro selama studi pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu adalah 3 Tahun 8 Bulan.
2. Skripsi dan jawaban-jawaban Saudara (i) Abdul Rahman Lamatoro atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh para penguji dengan nilai rata-rata 89,8... maka sidang Tim Penguji Skripsi menetapkan bahwa Saudara (i) dinyatakan LULUS dengan predikat (DENGAN PUJIAN /AMAT BAIK /BAIK) Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) 3,81....

Dengan hasil yang telah ditetapkan ini, Saudara (i) Abdul Rahman Lamatoro diberi gelar SARJANA PENDIDIKAN (S.Pd) dengan segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.

Selanjutnya, Pesan Almamater yang akan disampaikan oleh

Dr. JIHAN S. Ag. M. Ag

Rektor UIN Datokarama Palu, Dekan FTIK UIN Datokarama Palu, Pembimbing dan Tim Penguji menyampaikan selamat atas keberhasilan Saudara (i), Abdul Rahman Lamatoro, S.Pd., semoga ilmu yang didapatkan dapat berguna bagi pribadi, keluarga, agama dan bangsa.

Akhirnya, dengan membaca "Alhamdulillah Rabbil Alamin", Sidang Ujian Skripsi (Munaqasyah) pada hari ini ditutup (ketukan Palu 3 kali).

Wassalamu 'Alaikum Wr. Wb.





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kec. Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165
Website : www.uindatokarama.ac.id, email : humas@uindatokarama.ac.id

**BERITA ACARA
MUNAQASYAH SKRIPSI**

Pada hari ini Selasa, tanggal 23 bulan MEI tahun 2023, telah dilaksanakan Munaqasyah Skripsi :

Nama : Abdul Rahman Lamatoro
NIM : 19.1.03.0026
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-1)
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 2 PALU
Ketua Tim Penguji : Dr. Samintang., S.Sos., M.Pd.

SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING

NO.	YANG DINILAI	PERBAIKAN
1.	ISI	
2.	BAHASA & TEKNIS PENULISAN	
3.	METODOLOGI	
4.	PENGUASAAN	

Sigi, 23 - MEI 2023

Ketua Tim Penguji,

Dr. Samintang., S.Sos., M.Pd.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kec. Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165
Website : www.uindatokarama.ac.id, email : humas@uindatokarama.ac.id

DAFTAR NILAI SKRIPSI

NAMA : Abdul Rahman Lamatoro

NIM : 19.1.03.0026

PROGRAM STUDI : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-1)

NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1.	ISI		
2.	BAHASA		
3.	METODOLOGI		
4.	PENGUASAAN		
5.	JUMLAH		
6.	NILAI RATA-RATA	95	

Diketahui Oleh:

Ketua Tim Penguji,

Dr. Samintang., S.Sos., M.Pd.

NIP. 2007046702

Sigi, 23 MEI 2023

Catatan:

85 - 100 : A
80 - 84 : A-
75 - 79 : B+
70 - 74 : B
65 - 69 : B-
60 - 64 : C+
55 - 59 : C
50 - 54 : D
49 : E



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kec. Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165
Website : www.uindatokarama.ac.id, email : humas@uindatokarama.ac.id

DAFTAR NILAI SKRIPSI

NAMA : Abdul Rahman Lamatoro

NIM : 19.1.03.0026

PROGRAM STUDI : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-1)

NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1.	ISI	J	
2.	BAHASA		
3.	METODOLOGI		
4.	PENGUASAAN		
5.	JUMLAH		
6.	NILAI RATA-RATA	84	

Diketahui Oleh:

Ketua Tim Penguji,

Dr. Samintang., S.Sos., M.Pd.
NIP. 2007046702

Sigi, 23 Mei 2023
Penguji Utama I,

Dr. H. Azma, M.Pd.
NIP. 196602211993031004

Catatan:

85 - 100 : A
80 - 84 : A-
75 - 79 : B+
70 - 74 : B
65 - 69 : B-
60 - 64 : C+
55 - 59 : C
50 - 54 : D
49 : E



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kec. Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460
Website : www.uindatokarama.ac.id, email : humas@uindatokarama.ac.id

DAFTAR NILAI SKRIPSI

NAMA : Abdul Rahman Lamatoro

NIM : 19.1.03.0026

PROGRAM STUDI : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-1)

NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1.	ISI		
2.	BAHASA		
3.	METODOLOGI		
4.	PENGUASAAN		
5.	JUMLAH		
6.	NILAI RATA-RATA		

Diketahui Oleh:

Ketua Tim Penguji,

Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd.
NIP. 2007046702

Sigi, 23 Mei 2023
Penguji Utama II,

Dr. A. Markarma, S.Ag., M.Th.I.
NIP. 197112032005011001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kec. Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165
Website : www.uindatokarama.ac.id, email : humas@uindatokarama.ac.id

DAFTAR NILAI SKRIPSI

NAMA : Abdul Rahman Lamatoro
NIM : 19.1.03.0026
PROGRAM STUDI : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-1)

NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1.	ISI	90	
2.	BAHASA	90	
3.	METODOLOGI	89	
4.	PENGUASAAN	91	
5.	JUMLAH		
6.	NILAI RATA-RATA	90	

Diketahui Oleh:

Ketua Tim Penguji,

Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd.
NIP. 2007046702

Sigi, 23 Mei 2023
Pembimbing/Penguji I ,

Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag.
NIP. 197708112003122001

Catatan:

85 - 100 : A
80 - 84 : A-
75 - 79 : B+
70 - 74 : B
65 - 69 : B-
60 - 64 : C+
55 - 59 : C
50 - 54 : D
49 : E



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kec. Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165
Website : www.uindatokarama.ac.id, email : humas@uindatokarama.ac.id

DAFTAR NILAI SKRIPSI

NAMA : Abdul Rahman Lamatoro

NIM : 19.1.03.0026

PROGRAM STUDI : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-1)

NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1.	ISI	↑	
2.	BAHASA		
3.	METODOLOGI		
4.	PENGUASAAN		
5.	JUMLAH		
6.	NILAI RATA-RATA	70	

Diketahui Oleh:

Ketua Tim Penguji,

Dr. Samintang., S.Sos., M.Pd.
NIP. 2007046702

Sigi, ²³ MEI 2023
Pembimbing/Penguji II ,

Dr. A Ardiansyah, S.E., M.Pd.
NIP. 197802022009121002

Catatan:

85 - 100 : A
80 - 84 : A-
75 - 79 : B+
70 - 74 : B
65 - 69 : B-
60 - 64 : C+
55 - 59 : C
50 - 54 : D
49 : E



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

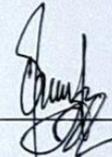
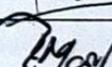
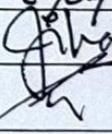
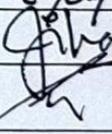
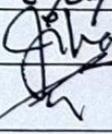
Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kec. Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165
Website : www.uindatokarama.ac.id, email : humas@uindatokarama.ac.id

DATA MUNAQASYAH/SKRIPSI

Nama : Abdul Rahman Lamatoro
NIM : 19.1.03.0026
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-1)
Semester : VIII(Delapan)
Judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 2 PALU

TIM PENGUJI MUNAQASYAH/SKRIPSI

Ketua Tim Penguji : Dr. Samintang., S.Sos., M.Pd.
Penguji Utama I : Dr. H. Azma, M.Pd.
Penguji Utama II : Dr. A. Markarma, S.Ag., M.Th.I.
Pembimbing / Penguji I : Dr. Jihan., S.Ag., M.Ag.
Pembimbing / Penguji II : Dr. A Ardiansyah, S.E., M.Pd.

()
()
()
()
()

Nilai Tentamen : 549,25
Hari/Tanggal Ujian : Selasa, 23 Mei 2023
Nilai Skripsi : $\frac{89,81}{100} = \frac{4}{6} \times 6 = 24$
IPK : 3,81
Hari/Tanggal Yudisium : SELASA 23 MEI 2023
Nilai Yudisium : PUJIAN

- ① Dengan Pujian
2. Amat Baik
3. Baik

Keterangan:

3.50 - 4.00 : Dengan Pujian
2.75 - 3.49 : Amat Baik
2.00 - 2.74 : Baik

Catatan:

Predikat "Pujian" dapat diberikan dengan ketentuan:

- > Masa Penyelesaian Studi Tepat Waktu (8 Semester)
- > Tidak Pernah Mengulang Mata Kuliah.
- > Tidak Pernah Diberi Sanksi Atas Pelanggaran Kode Etik.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS TARBIIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kec. Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165
Website : www.uindatokarama.ac.id, email : humas@uindatokarama.ac.id

SURAT PERNYATAAN PERBAIKAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Abdul Rahman Lamatoro
NIM : 19.1.03.0026
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-1)
Alamat : Jl. Tavanjuka Permai BTN Palupi
No. HP : 082199763988

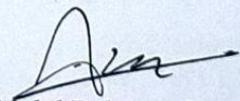
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Saya bersedia memperbaiki skripsi saya sesuai petunjuk atau saran yang diberikan oleh :
 - a. Penguji Utama I dan Penguji Utama II.
 - b. Pembimbing I/Penguji I dan Pembimbing II/Penguji II.
 - c. Ketua Tim Penguji.
2. Saya bersedia memperbaiki skripsi selambat-lambatnya 30 hari (1 Bulan) sejak tanggal diujikan;
3. Apabila saya tidak memenuhi ketentuan pada angka 1 dan 2 tersebut, maka saya siap menerima sanksi berupa, **menyerahkan 1 buah buku pendidikan edisi terbaru yang akan diakumulasi setiap bulan sampai saya menyerahkan perbaikan skripsi;**
4. Apabila saya tidak memenuhi ketentuan pada angka 3 tersebut, maka saya tidak berhak mendapatkan fotokopi/asli ijazah dan transkrip nilai.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Sigi, ²⁵ Mei 2023

Mahasiswa yang bersangkutan,


Abdul Rahman Lamatoro
NIM. 19.1.03.0026

Diketahui dan ditandatangani oleh :

1. Ketua Tim Penguji

(Dr. SAMINTANG. M.pd
NIP. 2007046702

2. Ketua Prodi

(Dr. SAMINTANG. M.pd
NIP. 2007046702

Catatan :

Dibacakan oleh mahasiswa sebelum dijudisium.

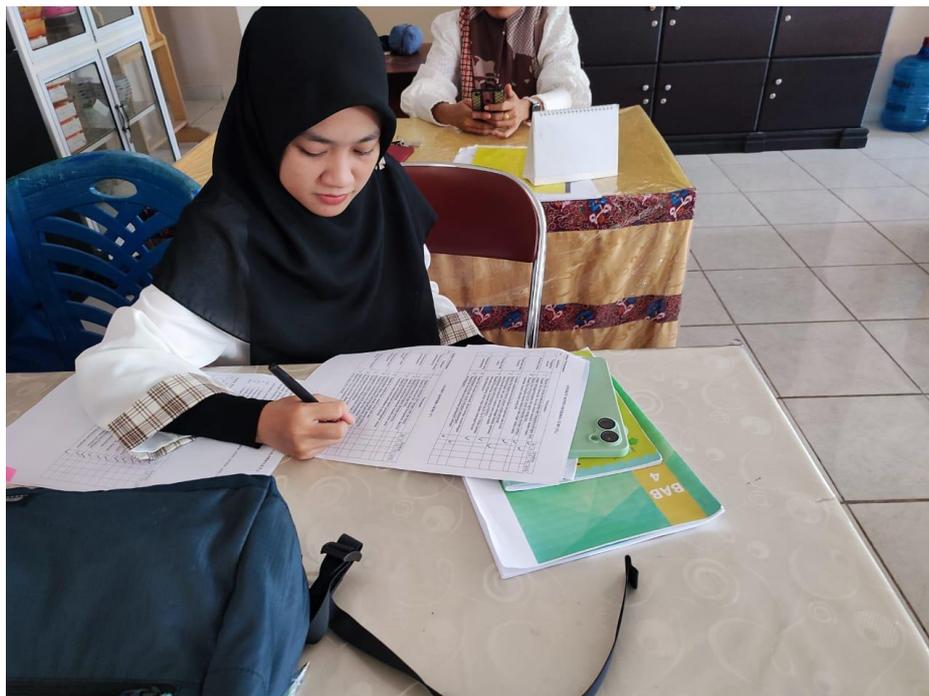
Gambar 1. Wawancara bersama Wakamad Kesiswaan



Gambar 2. Wawancara bersama Wakamad Sarana dan Prasarana



Gambar 3. Pengisian angket



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Pribadi

Nama : Abdul Rahman Lamatoro
Tempat, Tanggal Lahir : Ampana, 26 Juni 1998
Agama : Islam
Anak : Ketiga dari tiga bersaudara
Saudara kandung : Dewi Sartika dan Deviul
Alamat : Jl. Tavanjuka Permai, BTN Palupi

B. Identitas Orang Tua

1. Ayah
Nama : Moh. Tahir Lamatoro, S.E.
Agama : Islam
Pekerjaan : PNS
2. Ibu
Nama : Nuraeni Ganto
Agama : Islam
Pekerjaan : URT

C. Riwayat Pendidikan

1. SDN 2 Ampana, Kec. Ampana Kota, Kab. Tojo Una-una, 2008
2. SMPN 1 Ampana, Kec. Ampana Kota, Kab. Tojo Una-una, 2014
3. SMAN 1 Ampana, Kec. Ampana Kota, Kab. Tojo Una-una, 2017
4. Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, 2023

D. Pengalaman Organisasi

1. Liga Mahasiswa Nasdem (LMN) Touna, 2017
2. Jelajah Alam Touna, 2017
3. Lentera Lipuku, 2018
4. HMPS Manajemen Pendidikan Islam, 2019
5. Sivia Indonesia, 2021