

**PENGARUH KEDISIPLINAN KEPALA MADRASAH
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU DI MAN 1 KOTA SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



oleh:

ULFATUR ROHMAH

NIM: 1503036116

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2019**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ulfatur Rohmah
NIM : 1503036116
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH KEDISIPLINAN KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 1 KOTA SEMARANG

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 26 September 2019



Ulfatur Rohmah
1503036116



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jalan Prof. Hamka Km.2 Semarang 50185 Telepon 024-7601295, Faksimile
024-7615387 www.walisongo.ac.id

PENGESAHAN

Naskah skripsi sebagai berikut ini:

Judul : **Pengaruh Kedisiplinan Kepala Madrasah dan
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Man 1 Kota
Semarang**

Penulis : Ulfatur Rohmah
Nim : 1503036116
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1

Telah diujikan dalam sidang munaqosyah oleh dewan penguji Fakultas Ilmu
Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah
satu gelar sarjana dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

Semarang, 17 Oktober 2019

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang

Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M.Ag.

NIP : 196802121994031003

Penguji I

Dr. Fatkuroji, M.Pd.

NIP : 197704152007011032

Pembimbing

Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M.Ag.

NIP : 196802121994031003

Sekretaris Sidang

Drs. H. Dhanusiri, M.Ag.

NIP : 195611291987031001

Penguji II

Agus Khunafi, M. Ag

NIP : 197602252005011004



NOTA DINAS

Semarang, 26 September 2019

Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo
di Semarang

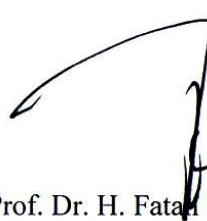
Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Pengaruh Kedisiplinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Man 1 Kota Semarang**
Nama : Ulfatur Rohmah
NIM : 1503036116
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi: S1

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diajukan dalam Sidang Munaqosyah.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

 **Pembimbing 1**
Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M. Ag

ABSTRAK

Judul : **Pengaruh Kedisiplinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Kota Semarang**

Penulis : Ulfatur Rohmah

NIM : 1503036116

Penelitian ini bertujuan: 1) mengetahui besarnya pengaruh kedisiplinan pemimpin madrasah terhadap kerja guru, 2) mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, 3) mengetahui besarnya pengaruh kedisiplinan pemimpin madrasah dan motivasi kerja guru secara bersama –sama terhadap kinerja guru.

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data berupa angket. Responden penelitian dipilih terhadap guru MAN 1 Kota Semarang yang berjumlah 48 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kedisiplinan pemimpin madrasah terhadap kinerja guru. Kontribusi atau sumbangan yang diberikan kedisiplinan pemimpin madrasah terhadap kinerja guru sebesar 10,3%; 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Kontribusi atau sumbangan yang diberikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 8,7 %; 3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kedisiplinan pemimpin madrasah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Kontribusi atau sumbangan yang diberikan kedisiplinan pemimpin madrasah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 17,6 %.

Berdasarkan hasil penelitian ini, Kepala madrasah hendaknya meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, sekaligus dalam rangka meningkatkan motivasi kerja dan kinerja para guru yang dipimpinnya. Demikian pula halnya, setiap guru hendaknya meningkatkan motivasi dan kinerja dalam rangka mewujudkan pembelajaran yang berkualitas dan mencapai visi misi madrasah.

Kata kunci: *kedisiplinan kepala madrasah, motivasi, kinerja guru,*

TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/Untuk 1987. Penyimpangan penulisan kata sandang (al-) disengaja secara konsisten agar sesuai teks Arabnya.

ا	A	ط	t
ب	B	ظ	z
ت	T	ع	'
ث	š	غ	gh
ج	J	ف	f
ح	h	ق	q
خ	Kh	ك	k
د	D	ل	l
ذ	Ẓ	م	m
ر	R	ن	n
ز	Z	و	w
س	S	ه	h
ش	Sy	ء	'
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

Bacaan Madd

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

Bacaan diftong

= اُوْ au

= اِيْ a

MOTTO

*“Perkara yang kau khawatirkan takkan sepenakut bayangmu
tentangnya. Hadapi dengan ikhlas dan percaya diri maka senyum
yang akan kau dapati*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah dan nikmat kepada semua hamba-Nya. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada panutan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa risalah untuk membimbing manusia dari kegelapan menuju jalan yang terang. Semoga kita semu senantiasa mendapatkan syafa'at dari beliau di dunia dan di akhirat. Amin.

Penelitian yang berjudul “**Pengaruh Kedisiplinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Man 1 Kota Semarang**”. Hal ini merupakan sebuah karya ilmiah yang menjadi syarat untuk mencapai gelar sarjana (S1) dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang. Adapun dalam menyelesaikan karya ini, penulis mengalami beberapa kendala dan hambatan yang pada akhirnya semuanya mampu penulis hadapi dengan bantuan dan bimbingan dari beberapa pihak yang membantu dalam penyelesaiannya sampai akhir.

Dalam hal ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, pengarahan, serta bimbingan baik secara moril maupun materil. Maka dalam kesempatan ini dengan segala hormat penulis mengucapkan banyak terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M. Ag., selaku rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, Dr. Lift Anis Ma'shumah, M. Ag, yang telah memberikan izin penelitian dalam rangka penyusunan skripsi ini.
3. Ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fatkurroji, M. Pd., yang telah mengizinkan pembahasan skripsi ini.
4. Pembimbing I Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M. Ag., dan pembimbing II Dr. H. Saifudin Zuhri, M.Ag., yang telah

meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk selalu memberikan bimbingan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Dosen wali, Mukhamad Rikza, S. Pd . I, M.Si., yang telah memotivasi dan memberikan arahan selama di bangku perkuliahan serta memberikan dorongan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepala MAN 1 Kota Semarang Drs. H. Kasnawi, M.Ag., Wakil Kepala bagian kurikulum Ahmad Alfian, S.Ag. M.S.I., beserta semua guru dan pegawai MAN 1 Kota Semarang yang telah bersedia menerima dan membantu penulis dalam melaksanakan penelitian.
7. Segenap dosen, pegawai dan seluruh civitas akademik di lingkungan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan berbagai pengetahuan dan pengalaman selama di bangku perkuliahan.
8. Kedua orang tua, adik dan keluarga tercinta yang senantiasa mencurahkan kasih sayang, perhatian, kesabaran, dan do'a yang tulus, serta memberi semangat dan dukungan yang luar biasa, sehingga penulis bisa menyelesaikan kuliah serta skripsi dengan lancar.
9. Teman-teman Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2015 khususnya kelas MPI C, Tim PPL MAN 1 Kota Semarang, Tim KKN Posko 09 Singorojo, warga desa Singorojo, Tim KKL Dinas Pendidikan dan kebudayaan Grobogan, serta Tim Praktik Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah.
10. Semua pihak yang telah ikut serta membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Penulis tidak dapat memberikan sesuatu yang berharga, hanya do'a yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT membalasnya dengan sebaik-baik balasan. Amin.

Tiada gading yang tak retak, tidak ada sesuatu yang tidak ada cacatnya, begitu pula dengan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam

sistematika penulisan, penyusunan kata, referensi, dan beberapa aspek ini didalamnya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis secara khusus dan umumnya bagi pembaca. Amin.

Semarang, 26 September 2019
Penulis,

Ulfatur Rohmah
NIM: 1503036116

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
TRANSLITERASI ARAB LATIN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori.....	9
1. Kedisiplinan Kepala Madrasah	9
a. Pengertian Kedisiplinan Kepala Madrasah.....	9
b. Tugas Pokok dan fungsi	11
c. Tipe Kedisiplinan Kepala Madrasah	15

d. Pentingnya Kedisiplinan Kepala Madrasah.....	16
e. Indikator Kedisiplinan Kepala Madrasah.....	19
2. Motivasi Kerja.....	23
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	23
b. Tujuan dan Fungsi Motivasi Kerja.....	25
c. Bentuk-bentuk dan Indikator motivasi kerja.....	31
3. Kinerja Guru	33
a. Pengertian kinerja guru.....	33
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.....	35
c. Indikator-indikator kinerja guru	37
B. Kajian Pustaka Relevan	41
C. Rumusan Hipotesis	45

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	47
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
C. Populasi dan Sampel Penelitian	48
D. Variabel dan Indikator Penelitian	50
E. Teknik Pengumpulan Data.....	55
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	56
G. Teknik Analisis Data	62

BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum MAN 1 Kota Semarang.....	75
B. Deskripsi Data Penelitian	78
C. Analisis Data Penelitian.....	94
1. Analisis Pendahuluan.....	94
2. Analisis Uji Hipotesis	94
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	118
E. Keterbatasan Penelitian	124

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	126
B. Saran.....	128
C. Penutup.....	129

DAFTAR PUSTAKA	130
-----------------------------	------------

LAMPIRAN.....	135
----------------------	------------

RIWAYAT HIDUP	157
----------------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tabel Indikator Motivasi Kerja	33
Tabel 3.1	Variabel dan Indikator Penelitian	52
Tabel 3.2	Kriteria Jawaban Angkat	56
Tabel 3.3	Uji Validitas Instrumen Kedisiplinan Kepala Madrasah	58
Tabel 3.4	Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja	59
Tabel 3.5	Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru	60
Tabel 3.6	Uji Statistik Reliabilitas	62
Tabel 4.1	presentase distribusi jawaban variabel Kedisiplinan Kepala Madrasah.....	80
Tabel 4.2	presentase distribusi jawaban variabel Motivasi Kerja	81
Tabel 4.3	presentase distribusi jawaban variabel Kinerja guru.....	83
Tabel 4.4	Distribusi Skor Mean (Kedisiplinan Kepala Madrasah).....	85
Tabel 4.5	Kualitas Variabel Kedisiplinan Kepala Madrasah	87
Tabel 4.6	Distribusi Skor Mean (Motivasi Kerja)	89
Tabel 4.7	Kualitas Penilaian Motivasi Kerja	90
Tabel 4.8	Distribusi Skor Mean (Kinerja Guru)	92
Tabel 4.9	Kualitas Penilaian Kinerja Guru	94
Tabel 4.10	Angka Korelasi Variabel X_1 <i>Product Moment</i> <i>SPSS</i>	96
Tabel 4.11	Kontribusi Antara Variabel X_1 dan (R Square) <i>SPSS</i>	97
Tabel 4.12	Uji F (Simultan).....	100
Tabel 4.13	Angka Korelasi Variabel X_2 <i>Product Moment</i> <i>SPSS</i>	
Tabel 4.14	Kontribusi antara variabel X_2 dan (R Square)....	104
Tabel 4.15	Uji F (Simultan).....	107

Tabel 4.16	Angka Korelasi Variabel X1, X2 SPSS.....	112
Tabel 4.17	Tingkat koefisien korelasi X1, X2, Y.....	115
Tabel 4.18	Uji F (Simultan) X1, X2 dan Y SPSS	116
Tabel 4.19	Kontribusi antara Variabel X ₁ , X ₂ dan Y SPSS...	118

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Angket Penelitian.....	135
Lampiran 2	Nama Responden	139
Lampiran 3	Bukti Pengisian Angket	141
Lampiran 4	Skor Kuesioner Kedisiplinan Kepala Sekolah.....	145
Lampiran 5	Skor Kuesioner Motivasi Kerja	147
Lampiran 6	Skor Kuesioner Kinerja Guru	148
Lampiran 7	Skor Penolong Regresi.....	150
Lampiran 8	Surat Penunjukan Pembimbing skripsi	152
Lampiran 9	Surat Izin Riset.....	153
Lampiran 10	Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian.....	154
Lampiran 11	Dokumentasi Foto Penyebaran Angket	155
Lampiran 12	Riwayat Hidup	157

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif. Hal tersebut dapat mendorong suatu negara menjadi negara yang maju dan pesat dalam perkembangan ilmu serta teknologi. Sekolah/madrasah merupakan organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk mencapai tujuan perkembangan negara. Keberhasilan tujuan pendidikan yang ada di sekolah/madrasah tersebut yaitu seperti kepala sekolah, guru, siswa dan tenaga kependidikan lainnya. Selain itu juga harus didukung dengan adanya sarana prasarana yang memadai.

Dalam organisasi madrasah, kepala sekolah merupakan pemimpin yang bertanggungjawab atas kelangsungan organisasi tersebut. Pemimpin merupakan bagian dari komponen yang sangat berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Tanpa kehadiran kepemimpinan pendidikan, proses pendidikan termasuk pembelajaran tidak akan berjalan secara efektif. Sebagai pemimpin, kepala sekolah merupakan pihak yang paling bertanggung jawab dalam “meramu” subsistem-subsistem yang ada di sekolah tersebut, menciptakan harmoni di

dalamnya, serta mendorongnya secara efektif menuju visi yang sudah ditetapkan sebelumnya.¹

Seorang pemimpin harus bisa memberikan motivasi kerja kepada seluruh komponen organisasi. Motivasi kerja sebagai pendorong atau penggerak dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan sangat giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.² Sehingga dengan adanya motivasi dalam bekerja akan menghasilkan hasil kerja yang sangat baik dan memuaskan dan itu semua akan berdampak pada sekolah.

Selain itu seorang pemimpin harus memiliki sikap disiplin. Disiplin sangat bermanfaat mendidik seseorang untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dalam semua lembaga khususnya lembaga pendidikan, Seorang pemimpin harus memiliki sikap disiplin supaya bisa memberikan contoh kepada bawahannya. sehingga adanya motivasi kerja dan kedisiplinan kepala sekolah bisa menambah kinerjanya para guru.

¹ Sutrisno, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Yogyakarta; Pustaka Insan Madani, 2012), hlm 33.

² Kadarisman, *Manajemen pengemangan sumber daya manusia*, (Jakarta; Raja Grafindo Persada, 2013), hlm 278.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah/madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Peningkatan terhadap kinerja guru di madrasah perlu dilakukan baik oleh guru sendiri melalui motivasi yang dimilikinya maupun pihak kepala madrasah melalui pembinaan-pembinaan.³

Kinerja guru melalui pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik, pengajar pelatih anak didiknya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, sehingga dapat mrnghasilkan produktivitas yang sesuai. Guru sendiri merupakan salah satu komponen yang menentukan terselenggaranya proses pendidikan. Keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses belajar siswa, oleh karena itu profesionalisme guru sangat berpengaruh dalam mewujudkan program nasional.

Menurut Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen:” guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta

³Supardi. *Kinerja Guru*,(Jakarta; Raja Grafindo Persada, 2016), hlm

didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Lebih lanjut pada pasal 8 yang berbunyi:” guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.⁴

Namun sekarang mutu seorang guru sangat beragam. di buktikan dengan tingkat penguasaan bahan ajar dan keterampilan dalam menggunakan metode mengajar yang inovatif masih kurang. Secara umum rendahnya mutu tersebut dapat disebabkan berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Adapun faktor internal salah satu diantaranya adalah rendahnya mutu mutu dikjar dan kurikulum yang digunakan, penyebaran guru yang tidak merata, sarana dan prasarana yang tidak memadai dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternal antara lain peran serta orang tua siswa, masyarakat secara umum dan lain sebagainya.

Tetapi Kenyataannya, sekarang dalam permasalahan kinerja guru yang kurang memadai dalam pendidikan antara lain sebagai berikut:

⁴ Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

1. Adanya beban tugas yang terlalu banyak dan kurang adanya semangat guru untuk mengembangkan diri sehingga berpengaruh terhadap kerja profesionalnya.
2. Kurangnya motivasi kerja bagi guru untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik.
3. Pengalaman guru yang bervariasi sehingga kompetensi professional guru yang dimiliki berbeda.

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kota Semarang merupakan salah satu sekolah yang memiliki prestasi yang cukup baik, hal tersebut terbukti dengan memperoleh juara 1 lomba perpustakaan tingkat kota dan dari hasil ujian nasional dari tahun ketahun terus mengalami peningkatan dan tingkat ketidak lulusan yang sangat kecil sehingga mampu bersaing dengan berbagai lembaga pendidikan lainnya yang ada, prestasi yang baik harus ditunjang dengan kinerja dan kompetensi guru yang baik, yang saya amati masih banyak guru atau staf yang kinerjanya kurang baik, sedangkan di madrasah ini kepala madrasah nya sangat disiplin baik dari segi administrasi, perilaku dan lain sebagainya, sehingga patut dijadikan contoh para guru dalam meningkatkan kinerjanya dan warga sekolah dalam meningkatkan ketertiban dilingkungan sekolah.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “ Pengaruh

Kedisiplinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Kota Semarang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dijabarkan ke dalam rumusan-rumusan masalah, yaitu:

1. Seberapa besar kedisiplinan kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru MAN 1 Kota Semarang?
2. Seberapa besar Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru MAN 1 Kota Semarang?
3. Seberapa besar kedisiplinan Kepala Madrasah dan moivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Semarang?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin diperoleh dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis seberapa besar pengaruh kedisiplinan kepala sekolah terhadap kinerja guru MAN 1 Kota Semarang.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru MAN 1 Kota Semarang.

3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis seberapa besar pengaruh kedisiplinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAN 1 Kota Semarang.

Manfaat penelitian yang dapat kita peroleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah Kontribusi keilmuan dalam rangka menganalisis pengaruh kedisiplinan kepala madrasah dan motivasi terhadap kinerja guru yang ada di MAN 1 Kota Semarang
 - b. Sebagai bahan masukan dan informasi yang berguna untuk menverifikasi dan pengembangan konsep-konsep kedisiplinan pemimpin madrasah dan motivasi kerja serta kinerja guru dalam kerangka pengembangan ilmu administrasi pendidikan.
 - c. Sebagai dokumentasi bagi peneliti lain dalam rangka mengadakan penelitian lebih lanjut
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Kementerian Agama, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan lebih terhadap perkembangan ilmu Manajemen pendidikan islam.

- b. Bagi madrasah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi positif bagi MAN 1 Kota Semarang tentang penerapan manajemen kepemimpinan kepala madrasah untuk lebih mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru yang lebih baik lagi.
- c. Bagi kepala madrasah, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pengingat agar dapat lebih mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru yang lebih baik lagi.
- d. Bagi Guru, peneliti berharap agar dapat memotivasi pendidik untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi.
- e. Peneliti
Penelitian ini menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti tentang faktor kedisiplinan kepala sekolah dan motivasi kerja kaitannya dengan kinerja guru di MAN 1 Kota Semarang.

BAB II

KEDISIPLINAN KEPALA MADRASAH, MOTIVASI KERJA, DAN KINERJA GURU

A. Kajian Teori

1. Kedisiplinan Kepala Madrasah

a. Pengertian Kedisiplinan Kepala Madrasah

Pengertian disiplin menurut kamus besar bahasa indonesia adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya). Kata disiplin berasal dari bahasa latin “ *diciplina* ” yang berarti pelajaran, belajar patuh pada atasan, guru, peraturan dan hukum, mengendalikan diri, pengendalian dan pengawasan. Menurut singodimedjo mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.¹

Disiplin dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya).² Menurut purbakawatja menngemukakan disiplin adalah proses mengarahkan, mengabdikan kehendak-kehendak langsung, dorongandorongan, keinginan atau

¹ Edi sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2014), hlm. 86.

² Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), Cet. Ke-2, Hlm. 268.

kepentingan- kepentingan, kepada suatu citacita, tujuan tertentu untuk mencapai efek yang lebih besar.³

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut The Liang Gie disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa tenang.⁴

Mengenai masalah kedisiplinan, Panji Anoraga mengambil suatu kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Pada pengertian disiplin juga tersimpul dua faktor yang penting yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁵

Berdasarkan pengertian kedisiplinan diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah suatu ketaatan terhadap peraturan dan norma yang berlaku

³ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2007), Hlm.205

⁴ Ondi Saondi Dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*,(Bandung: PT Refika Aditama, 2012), Hlm. 40

⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), Cet. VIII, Hlm. 193

untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang akan mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya baik secara sukarela maupun terpaksa. Jadi kedisiplinan kepala sekolah adalah sikap kepala sekolah yang berasal dari kesadaran diri untuk bertindak sesuai dengan peraturan dan kaidah yang ada karena adanya rasa tanggung jawab dan sebagai contoh untuk para guru, staf dan peserta didik.

b. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Madrasah

Keberhasilan organisasi sekolah banyak ditentukan dari kepala sekolah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala sekolah. Tugas pokok dan fungsi Kepala Sekolah adalah seperangkat sikap dan perilaku yang harus dilakukan sesuai dengan posisinya dalam organisasi. Konsepnya adalah EMASLIM (*Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, Motivator*). Uraian mengenai Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sekolah tersebut adalah sebagai berikut:

1) Sebagai *Educator* (pendidik)

Kepala Madrasah pada dasarnya adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala madrasah. Oleh karena itu, kepala madrasah sebagai guru (*edukator*) tidak dapat lepas dari

tugas utamanya yaitu mendidik. Dalam hal ini, fungsi kepala madrasah sebagai pendidik bukanlah semata-mata mendidik peserta didik (siswa) akan tetapi seluruh staf dan seluruh warga madrasah yang dipimpinya.

2) Sebagai *Manager* (Manajer)

Kepala madrasah sebagai manajer mempunyai Tugas dan tanggung jawab merencanakan, mengorganisasikan, mengoordinasikan, dan mengontrol sumber-sumber madrasah yang ada untuk melaksanakan program pendidikan secara efektif, efisien dan produktif.

3) Sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator mempunyai tugas-tugas, antara lain: melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengawasan terhadap berbagai bidang yang menunjang pendidikan, seperti: kurikulum, kesiswaan, kantor, kepegawaian, perlengkapan, keuangan, dan perpustakaan. Terkait dengan fungsinya sebagai administrator tersebut, kepala madrasah harus mampu melakukan pengelolaan pengajaran, pengelolaan kepegawaian, pengelolaan kesiswaan,

pengelolaan sarana dan prasarana, pengelolaan keuangan, dan pengelolaan hubungan madrasah dan masyarakat.⁶

4) Sebagai Supervisor

Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Tugas kepala sekolah sebagai supervisor yaitu memberi masukan kepada tenaga kependidikan yang masih dirasa perlu dibenahi, dibina dan ditingkatkan kemampuan dan ketrampilannya. Tindakan ini untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati melaksanakan pekerjaannya.

5) Sebagai *Leader* (pemimpin)

Kepala sekolah sebagai leader memiliki tanggung jawab menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di madrasah sehingga melahirkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan pembelajaran. Oleh karena itu, kepala madrasah dalam menjalankan fungsi

⁶ Imam Machali dan Ara Hidayat, *The Handbook of Education Management: teori dan praktik pengelolaan sekolah/Madrasah di Indonesia*, (Jakarta: Prenada Media, 2016), hlm. 109-110.

kepemimpinannya harus menetapkan garis-garis besar kebijakan, program dan kegiatan-kegiatan operasional, dan kepala madrasah bertanggung jawab atas terlaksananya seluruh kebijakan tersebut.

6) Sebagai Innovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala madrasah sebagai innovator akan tercemin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, dan objektif, keteladanan, disiplin, serta fleksibel.

7) Sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui

pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.⁷

c. Tipe Kedisiplinan Kepala Madrasah

Menurut Handoko, Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yang harus diterapkan oleh kepala sekolah untuk menjalankan standar-standar organisasi, yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para warga sekolah. Dengan cara ini warga sekolah menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata dipaksa manajemen.

⁷ Mulyasa, *Menjadi kepala sekolah profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 118.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan, sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau hukuman.⁸

d. Pentingnya Kedisiplinan Kepala Sekolah

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perseorangan maupun kelompok. Disiplin merupakan unsur-unsur penting yang mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai dalam suatu organisasi. tanpa dukungan disiplin kepala madrasah yang baik, madrasah sulit untuk mewujudkan tujuannya.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting

⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPF, 2012), hlm. 208.

karena semakin baik disiplin pemangku jabatan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi menjadi hasil yang optimal.⁹ Jadi kedisiplinan kepala sekolah madrasah adalah kunci keberhasilan untuk mempengaruhi kinerja guru di sekolah tersebut.

Kedisiplinan dalam suatu organisasi merupakan bagian dari tanggung jawab pemimpin yang harus dilaksanakan untuk mencapai hasil yang maksimal. Sebagaimana diterangkan dalam Al-Qur'an:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيَ الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ نَنْزَعْنٰمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ
وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۚ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (Q.S. AN-NISA’/4: 59)

⁹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, hlm. 193.

Tafsiran:

Pada surat An-nisa ayat 59 kata taatilah diulangi, masing-masing sekali ketika memerintahkan taat kepada Allah dan sekali memerintahkan taat kepada Rasulnya. Para pakar Al-Qur'an menerangkan bahwa apabila perintah taat kepada Allah dan Rasulnya digabung dengan menyebut dengan hanya satu kali kata taatilah, maka hal itu mengisyaratkan bahwa ketaatan yang dimaksud adalah ketaatan yang diperintahkan Allah, baik yang diperintahkan secara langsung di dalam Al-Qur'an maupun perintahnya yang dijelaskan oleh Rasul menyangkut hal-hal yang bersumber dari Allah, bukan beliau perintahkan secara langsung.

Adapun bila perintah taat diulangi, maka disitu rasul mempunyai wewenang serta hak untuk ditaati walaupun tidak ada dasarnya dari Al-Qur'an. Itu sebabnya perintah taat kepada ulil amri tidak disertai kata taat karena mereka tidak memiliki hak untuk ditaati bila ketaatan terhadap mereka bertentangan dengan ketaatan kepada Allah atau Rasulnya.

Pendapat ulama berbeda tentang makna kata ulil Amri . dari segi bahasa kata Uli adalah bentuk jamak dari Wali yang berarti pemilik atau yang

mengurus dan menguasai. Bentuk jamak dari kata tersebut menunjukkan bahwa kalau mereka banyak. Sedangkan kata Al-amri adalah perintah atau urusan. dengan demikian ulil Amri adalah orang yang berwenang mengurus urusan kaum muslimin. Dan perlu dicatat bahwa kata Al Amru berbentuk makrifat, ini menjadikan banyak ulama membatasi wewenang pemilik kekuasaan itu hanya pada persoalan-persoalan kemasyarakatan, bukan persoalan aqidah.¹⁰

Dari penjelasan ulama di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa taat terhadap ulil amri hanya taat karena adanya pelimpahan wewenang hukum yang berguna untuk mengatur kesejahteraan rakyat. Berbeda dengan ketaatan terhadap Allah dan Rasulnya. Kemudian arti taat bukan berarti menerima mentah-mentah perintah tersebut. Tetapi kritis dan ikhlas sepenuh hati melakukannya.

e. Indikator Kedisiplinan Kepala Madrasah

Menurut alferd indikator kedisiplinan umumnya diukur dari:

¹⁰ Muhammad Quraish Shihab, *Tafsir Al Misbah, Jilid II* , (Jakarta: Lentera Hati, 2007), hlm. 483.

- 1) tepat waktu saat datang ke kantor,
- 2) berpakaian rapi di tempat kerja,
- 3) menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati,
- 4) bekerja sesuai tugasnya,
- 5) tanggung jawab.¹¹

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator disiplin kerja adalah tepat waktu, taat terhadap peraturan yang berlaku dan bertanggung jawab. Secara lebih rinci masing-masing indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Ketepatan waktu

Sebagai seorang kepala madrasah disiplin waktu sebagai sorotan utama, karena waktu sekolah ialah waktu terjadinya proses belajar mengajar di madrasah. Waktu madrasah juga mempengaruhi belajar siswa. Jadi memilih waktu sekolah yang tepat akan memberi pengaruh positif terhadap belajar. Oleh karena itu, kepala

¹¹ Ananda vitra Nola, “*Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMK N) Kota Solok*” Jurnal Administrasi Pendidikan FIP UNP. Vol. 2 No. 1, Juni 2014, hlm. 46.

madrasah dan guru memegang kunci penentu sukses atau tidaknya pendidikan.

Dalam mengajar disiplin sangat diperlukan, disiplin dapat melahirkan semangat menghargai waktu, bukan menyianyiakan waktu. Orang yang berhasil dalam belajar dan berkarya disebabkan mereka selalu menempatkan disiplin di atas semua tindakan dan perbuatan.¹²

عن ابن عمر رضي الله عنهما يقول: اذا مسيت فلا ينتظر الصباح
واذا صبحت فلا تنتظر الهساء وخدمن صحتك لمرضك ومن حياتك
لموتك (روه البخاري)¹³

Dari Umar R.A, beliau berkata: jika kamu masuk waktu sore jangan kau tunggu waktu pagi, dan apabila kamu masuk waktu pagi jangan kau tunggu waktu sore, dan pergunkan waktu sehatmu sebelum sakitmu, dan waktu hidupmu sebelum matimu. (HR. Bukhori)

b) Ketaatan pada Peraturan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia patuh adalah suka menuruti perintah, taat pada perintah. Sedangkan kepatuhan adalah perilaku yang sesuai dengan aturan dan berdisiplin.

¹² Syaiful Bahri Djamarah, *Rahasia Sukses Belajar*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), Cet. 1, hlm. 13.

¹³ Imam Yahya Syarifuddin, *Arbain Nawawi*, hlm. 86

Kedisiplinan kepala madrasah bisa membuat guru staf dan siswa menjadi disiplin pula. Selain itu juga memberi pengaruh penting terhadap kinerjanya.

Untuk menjamin kelancaran dan ketertiban proses pendidikan, biasanya menyusun tata tertib yang berisi peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh seluruh siswa. Di samping mentaati peraturan juga harus memahami dan mentaati pola-pola kebudayaan yang berlaku.

c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Masalah tanggung jawab merupakan syarat utama dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Kamus Bahasa Indonesia Tanggung jawab adalah suatu kewajiban dalam memikul, menanggung segala sesuatunya, dan menanggung akibatnya dari segala perbuatan maupun kegiatan yang dilakukan dalam menjalankan tugasnya.¹⁴

Jadi dapat dikatakan bahwa seseorang yang bertanggung jawab adalah orang yang bisa menanggung segala akibat bahkan berani

¹⁴ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia...*, Cet. Ke-2

mengambil resiko atas perbuatan yang dilakukannya.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat.¹⁵ Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku, Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Menurut McDonald berpendapat bahwa *Motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction*¹⁶, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

¹⁵ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 3.

¹⁶ Frederic J. McDonald, *Educational Psychology*, (Tokyo: AI-MEI 1959), hlm. 77.

Yasli Ilyas mengemukakan motivasi kerja adalah sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras.¹⁷ Biget. A.S et al menjelaskan: “*Work motivation is one crucial determinant of individual and organizational performance*”. Motivasi kerja merupakan determinasi yang sangat penting dalam menunjang kinerja individu dan organisasi.¹⁸

Sedangkan pengertian motivasi dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bekerja dengan rela tanpa dipaksa.¹⁹

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk lebih semangat dalam pencapaian tujuannya. Dalam lembaga pendidikan, motivasi kerja para guru dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan

¹⁷ Yasli Ilyas, *Kinerja Teori, Penilaian, dan Penelitian*. (Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FK MUI, 2002), hlm. 129

¹⁸ Biget A. S. ‘et al’. 2010. *Motivating Employees of the Public Sector: Does Public Service Motivation Matter?* (Versi Elektronik). *International Public Management Journal*, 13 (3), 213-246

¹⁹ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia ...*, hlm. 257.

memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja bidang pendidikan. Untuk meningkatkan motivasi kerja para guru diperlukan pengondisian dari pimpinan (kepala sekolah) dalam bentuk pengarahan dan pemeliharaan kondisi kerja yang dapat meningkatkan kualitas kerja.

Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut, para pegawai perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan organisasi.

b. Tujuan dan Fungsi Motivasi

Dalam perannya sebagai pemimpin pendidikan pada sekolah yang dipimpinnya, maka kepala sekolah juga harus memaknai perannya untuk memotivasi warga sekolahnya untuk mendedikasikan tugas masing-masing sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Menurut Steyn “*argues that effective principals are able to create an ethos that generates motivated and successful teachers and stimulated and inspired learners in an effective school*

setting"²⁰ (kepala sekolah yang efektif mampu menciptakan etos, menghasilkan guru untuk termotivasi dan sukses serta peserta didik yang dirangsang agar terinspirasi dalam pengaturan sekolah yang efektif).

Pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja adalah:

- 1) mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan lembaga,
- 2) meningkatkan gairah dan semangat kerja,
- 3) meningkatkan kedisiplinan kerja,
- 4) meningkatkan prestasi kerja,
- 5) meningkatkan rasa tanggung jawab,
- 6) meningkatkan produktivitas dan efisiensi dan
- 7) menumbuhkan loyalitas guru terhadap perusahaan.²¹

Dengan uraian tersebut dapat dikemukakan tujuan pemberian motivasi kepada para staf adalah untuk mengubah perilaku staf sesuai dengan keinginan lembaga.

²⁰ Steyn, G.M. 2002. The changing Principalship in South African Schools. *Educare*, 32 (1&2): 251-254.

²¹ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia ...*, hlm. 292.

Setiap motivasi mempunyai hubungan erat suatu tujuan, karena itu motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Sehubung dengan itu fungsi motivasi adalah:

- a) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dijalankan serasi guna mencapai tujuan itu.
- b) Motivasi berfungsi sebagai pengarah, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai, dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c) Motivasi sebagai penggerak, yaitu besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambat nya suatu pekerjaan.²²

Dalam alqur'an surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسِرِّي اللَّهُ عَمَلِكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنشِرُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan

²²Kompri, *Motivasi Pembelajaran: Prespektif Guru Dan Siswa*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), hlm. 5.

melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S. At-Taubah/9: 105)

Tafsiran ayat:

M. Quraish Shihab dalam tafsirnya menerangkan bahwa, kata وَقُلْ أَعْمَلُوا diartikan katakanlah bekerjalah kamu karena Allah semata dengan aneka amal shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk orang lain atau masyarakat umum. اللَّهُ سَيَرَفُ, yang artinya maka Allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran amal perbuatan kamu. Dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat dan menilainya juga, kemudian menyesuaikan perlakuan mereka dengan amal-amal kamu itu dan selanjutnya kamu akan dikembalikan kepada Allah melalui kematian وَالشَّهَادَةِ وَالْغَيْبِ إِلَى عِلْمِ الْعَالَمِينَ, artinya, yang Maha Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukan kepada kamu sanksi dan ganjaran atas apa yang telah kamu kerjakan, baik yang nampak ke permukaan maupun yang kamu sembunyikan dalam hati. Setelah penyampaian harapan tentang pengampunan Allah SWT, ayat tersebut

melanjutkan dengan perintah untuk beramal yang shaleh.

Kalimat *kamu akan dikembalikan*, itu menunjuk kepada hari kebangkitan. Dan seseorang akan mengetahui hakikat amal mereka besok di hari kemudian, sebelumnya manusia secara umum hanya dapat melihat yang nampak dari amal-amal yang dikerjakan oleh manusia, bukan hakikat amal manusia. Ayat ini menurut M. Quraish Shihab bertujuan untuk mendorong umat manusia agar mawas diri dan mengawasi amal-amal mereka, dengan cara mengingatkan mereka bahwa setiap amal yang baik dan buruk memiliki hakikat yang tidak dapat disembunyikan, dan mempunyai saksi-saksi yang mengetahui dan melihat hakikatnya, yaitu Rasul saw, dan saksi-saksi dari umat muslim setelah Allah SWT. Setelah itu, Allah akan membuka tabir yang menutupi mata mereka yang mengerjakan amal-amal tersebut pada hari kiamat, sehingga mereka pun mengetahui dan melihat hakikat amal mereka sendiri.²³

²³ Muhammad Quraish Shihab, *Tafsir Al Misbah, Jilid II ...*, hlm. 237.

Dari uraian tafsir Ayat di atas memerintahkan agar kita bekerja, kerja itulah yang akan dilihat Allah SWT sebagaimana disebutkan dalam ayat tersebut tidak selalu bahwa yang satu dianugerahi derajat lebih tinggi dari yang lain, tetapi dimaksudkan bahwa kelebihan itu tidak lain daripada kelebihan keahlian dalam bidang kerja masing-masing. Dengan demikian, setiap orang pasti mempunyai kelebihan atas orang lain dalam bidang kerja tertentu dan dengan adanya kelebihan inilah setiap orang memerlukan bantuan orang lain untuk dapat terselenggaranya kebutuhan-kebutuhan hidupnya.

Selain ayat diatas juga diperkuat dengan adanya hadis tentang motivasi kerja yang Artinya:

فَضْلُ الْعَالِمِ عَلَى الْعَابِدِ كَفَضْلِ الْقَمَرِ لَيْلَةَ سَائِبُدْرٍ عَلَى نِيرِ الْكَوَاكِبِ

“Kelebihan orang yang berilmu dari orang yang beribadah (yang bodoh) bagaikan kelebihan bulan pada malam purnama dan semua bintang-bintang yang lain.” (Diriwayatkan oleh Abu Dawud, At-Tirmidzi, An-Nasa’i, dan Ibnu Majah dari Abu Darda).

Dalam hadits-hadits ini sangat jelas sekali memberikan motivasi kepada manusia bahkan mewajibkan kepada tiap-tiap muslim baik laki-

laki maupun perempuan untuk selalu belajar dan menuntut ilmu dan kedudukan orang yang berilmu itu melebihi daripada orang yang beribadah (yang bodoh) yang tanpa ilmu pengetahuan bagaikan bulan di antara bintang-bintang.

Kemudian Motivasi dimulai dengan komitmen untuk niat ikhlas. Imbalan atas pekerjaan yang sepadan dengan niat. Setiap bekerja tanpa niat tidak diakui. Kepuasan kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan motivasi tinggi. Pekerja termotivasi bahwa bekerja adalah ibadah dan Allah mengamati semua yang mereka lakukan sehingga mereka berusaha untuk mencapai keunggulan dan mencurahkan waktu dan energi untuk bekerja.

Dalam Pendidikan Islam hakikat motivasi berkaitan dengan upaya dakwah ke jalan yang lurus, dalam amal perbuatan manusia yang harus berorientasi pada pencapaian ridho Allah.

c. Bentuk-bentuk dan Indikator motivasi kerja

Macam-macam motivasi kerja dilihat dari sumbernya dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1) Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri seseorang, membuatnya tertarik atau bersedia melakukan sesuatu. Hal ini tidak diaktifkan oleh kekuatan eksternal. Seseorang termotivasi secara intrinsik ketika mereka:

- a) Memiliki keyakinan besar bahwa mereka akan mencapai status yang tinggi dalam lingkungan sekitar,
- b) Yakin bahwa mereka dapat mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan,
- c) Memiliki keinginan yang besar untuk menguasai apa yang menjadi tugasnya.

2) Motivasi ekstrinsik

Berbeda dengan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik datang dari luar diri orang. Seseorang termotivasi ketika mereka diberikan hadiah dan penghargaan karena mencapai prestasi. Dalam hal ini maka seorang pemimpin harus memberikan motivasi.²⁴

Adapun menurut Hamzah B. Uno indikator yang dapat dilihat dari motivasi dalam

²⁴ Qais Faryadi, *Pedoman Mengajar Efektif: Teori Dan Model Pembelajaran*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 46.

meningkatkan kinerja guru adalah sebagai berikut²⁵:

Tabel 2.1 Tabel Indikator Motivasi Kerja

Aspek	Indikator
Internal	<ul style="list-style-type: none">- Tanggung jawab guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar,- Melaksanakan tugas dengan target yang jelas- Memiliki tujuan yang jelas- Ada umpan balik dari peserta didik- Memiliki perasaan senang dalam bekerja
Eksternal	<ul style="list-style-type: none">- Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya- Senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan- Bekerja dengan harapan ingin memperoleh intensif- Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian

3. Kinerja Guru

a. Pengertian kinerja guru

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Menurut

²⁵ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Bidang Pendidikan ...*, hlm. 73.

prawirosentono kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.²⁶

Adapun dalam kamus besar bahasa Indonesia kinerja adalah suatu yang dicapai, atau prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja.²⁷ Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu berdasarkan standarisasi yang telah disesuaikan dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Dalam kaitannya dengan kinerja guru yang berada dalam suatu organisasi sekolah, guru menduduki peran yang amat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran dalam mempersiapkan peserta didik untuk mencapai kompetensi-kompetensi

²⁶ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenadamedia, 2016), hlm. 69.

²⁷ Rudolf Kempa, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2015), hlm. 9.

yang telah ditetapkan. Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas sesuai dengan kriteria yang diatur dalam PP No. 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan, bahwa kinerja guru meliputi empat kompetensi yaitu: pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial.

Kinerja guru merupakan penentu bagi peningkatan kualitas proses pembelajaran dan hasil lulusan yang diharapkan. Guru yang memiliki kinerja baik cenderung mampu mengelola pembelajaran secara efektif dan menghasilkan keluaran yang berkualitas dibanding dengan guru yang kinerjanya rendah. Dengan demikian, kinerja guru merupakan faktor yang menentukan diantara berbagai faktor lain yang berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran dan keluaran.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Tingkat kualitas kinerja guru disekolah dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor internal guru yang bersangkutan maupun faktor eksternal Menurut barnawi dan muhammad arifin faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat

mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, presepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar yang mempengaruhi kinerjanya seperti: gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.²⁸

Mewujudkan kinerja guru yang berkualitas tidaklah mudah karena banyak variabel yang mempengaruhinya. adapun faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, yaitu:

- 1) Kepemimpinan kepala sekolah,
- 2) Fasilitas kerja
- 3) Harapan-harapan,
- 4) Kepercayaan personalia sekolah.

Dengan demikian tampaklah bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan fasilitas kerja akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru. Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja guru merupakan variabel penting yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya pembinaan kepala

²⁸ Barnawi, Muhammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 43.

sekolah. Dikuatkan dengan pendapat Hunt dan Osborn yang mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru.²⁹

Setiap hari faktor-faktor tersebut akan terus menerus mempengaruhi guru sehingga akan lebih dominan dalam menentukan seberapa baik kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru akan efektif apabila memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya.

c. Indikator-indikator kinerja guru

Menurut sri setiyati, Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menilai kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi: 1) merencanakan pengajaran, 2) pelaksanaan pembelajaran/ unjuk kerja, 3) evaluasi pembelajaran, dan 4) tindak lanjut.³⁰

Menurut direktorat pendidikan, indikator kinerja guru dapat dilihat pada tiga kegiatan utama, yaitu:

²⁹ Sobirin, *Kepala Sekolah, Guru Dan Pembelajaran*, (Bandung: Penerbit Nuansa, 2018), hlm. 118.

³⁰ Sri Setiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Volume 22, Nomor 2, Oktober 2014, hlm. 202

1) Perencanaan kegiatan pembelajaran

Perencanaan pembelajaran adalah proses mengambil keputusan hasil berfikir secara rasional tentang sasaran dan tujuan pembelajaran tertentu, yakni perubahan perilaku serta rangkaian kegiatan yang harus dilaksanakan sebagai upaya pencapaian tujuan tersebut dengan memanfaatkan segala potensi dan sumber belajar yang ada.³¹

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru membuat persiapan untuk melakukan kegiatan pembelajaran, termasuk didalamnya adalah menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

Pada subkomponen perencanaan pembelajaran, penilaian diarahkan pada lima aspek yaitu: perumusan tujuan pembelajaran, pemilihan dan pengorganisasi materi ajar,

³¹ Wina Sanjaya, *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 18.

pemilihan sumber belajar/media pembelajaran, skenario/kegiatan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar.³²

Jadi, didalam suatu perencanaan pembelajarannya seorang guru sudah tertuang poin-poin penting yakni perumusan tujuan dalam mengajar, pengorganisasi materi pokok yang akan diajarkan, pemilihan metode yang akan digunakan ketika mengajar, menetapkan bahan pelajaran, persiapan alat peraga yang dibutuhkan, dan teknis evaluasi yang akan dilakukan baik pretes maupun postes.

2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran dikelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran guru harus mampu menciptakan suasana kelas yang kondusif sehingga memungkinkan terjadinya interaksi pembelajaran yang efisien dan efektif.

³² Masrur Muslich, *Sertifikasi Guru menuju Profesionalisme Pendidik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 67

Kemampuan menciptakan suasana yang kondusif dikelas adalah tuntutan bagi seorang guru dalam mengelola kelas serta memupuk kerja sama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, melakukan presensi setiap hari dan melakukan pengaturan tempat duduk.

Kemampuan lainnya adalah penggunaan media dan sumber belajar. Media pembelajaran meliputi alat yang secara fisik digunakan untuk menyampaikan isi materi pengajaran, yang terdiri dari: buku, tape recorder, kaset, video kamera, video recorder, film, slide foto, gambar, grafik, dan komputer lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada disekitar sekolahnya.³³ Sementara itu yang dimaksud dengan sumber belajar adalah segala sesuatu yang dapat dimanfaatkan atau dijadikan pedoman oleh siswa untuk mempelajari bahan dan pengalaman belajar sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Kemampuan selanjutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru

³³ Khoirul Anam, *Pembelajaran Berbasis Inkuiri; Metode Dan Aplikasi*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2016), hlm. 35.

diharapkan mampu memilih metode pembelajaran yang sesuai dengan materi yang akan disampaikan dan sesuai dengan minat peserta didik. Metode merupakan teknik penyajian yang dikuasai pendidik untuk mengajar atau menyajikan bahan pelajaran kepada peserta didik dikelas, baik secara individual maupun kelompok, agar materi pelajaran dapat diserap, dipahami, dan dimanfaatkan oleh peserta didik dengan baik.³⁴

Semakin baik metode mengajar, semakin efektif pula pencapaian tujuan tujuan pengajaran. Beberapa metode yang sering digunakan adalah seperti metode ceramah, tanya jawab dan penugasan, atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan lain sebagainya. Hal ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan peserta didik dan menghindari kejenuhan yang dialami didalam kelas.

3) Evaluasi pembelajaran

Evaluasi atau penilaian hasil belajar adalah kegiatan yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan

³⁴ Zainal Aqib dan Ali murtadlo, *Kumpulan Metode Pembelajaran Kreatif Dan Inovatif*, (Bandung: Sarana Tutorial Nurani Sejahtera, 2016), hlm. 10.

juga proses pembelajaran yang telah dilakukan.³⁵ Berdasarkan pengertian evaluasi hasil belajar, kita dapat menyimpulkan tujuan utamanya untuk mengetahui tingkat keberhasilan siswa setelah mengikuti suatu kegiatan pembelajaran.

Makan dengan adanya tingkat keberhasilan, kemudian ditandai dengan skala nilai berupa huruf atau kata atau simbol. Apabila tujuan utama kegiatan evaluasi hasil belajar ini sudah terealisasi, hasilnya dapat difungsikan dan ditujukan berbagai keperluan.

B. Kajian Pustaka Relevan

1. Penelitian *pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara* oleh Ferdina Tajuddin dkk.

Hasil dari penelitian mengatakan bahwa hasil analisis statistik diperoleh koefisien korelasi ganda (r) = 0,221 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,049. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara berkesinambungan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Kotabumi Kota

³⁵ Jumanta Mahdayama, *Metodologi Pengajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 196.

Kabupaten Lampung. Kemudian kontribusi disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 4,9% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.³⁶

2. Skripsi, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Mamuju Utara*. Oleh Hasan.

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru pada SMA Negeri di Kabupaten Mamuju Utara dengan jumlah 116 orang. Teknik pengambilan sampel adalah dengan teknik *proportionate random sampling* yang berjumlah 89 orang. Dan teknik pengumpulan data dalam penelitian melalui instrument angket penelitian dan dokumentasi. Data dari hasil penelitian dianalisis dengan statistik deskriptif dan statistic inferensial dengan menggunakan analisis regresi ganda.

Dari hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru pada SMA

³⁶ Ferdina Tajuddin dkk, FKIP UNILA Bandar Lampung “*pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara*”, hlm. 8.

Negeri di Kabupaten Mamuju Utara yaitu 11,6% (2) Terdapat pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Mamuju Utara yaitu 31,5% (3) Terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Mamuju Utara yaitu 55,1%.³⁷

3. Jurnal *pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntansi di SMK Kota Madiun* oleh Titin Eka Ardiana.

Berdasarkan hasil penelitian ini terbilang signifikan yaitu dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,677 dan t tabel sebesar 1,161 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$). Kemudian dari tingkat signifikan t besar 0,002 lebih kecil dari 0,5 ($0,017 < 0,05$) maka hipotesis penelitian ii menolak H_0 . Yang berarti secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru akuntansi.³⁸

Dari beberapa hasil penelitian diatas dapat dinyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor atau

³⁷ Hasan, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Mamuju Utara*, Mamuju Sulawesi Barat, 2003.

³⁸ Titin Eka Ardiana, "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Di SMK Kota Madiun*". *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, (Vol. 17, No. 02 Januari 2017), hlm. 21.

variabel, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Beberapa faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru adalah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar yang mempengaruhi kinerjanya seperti: gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.

C. Rumusan Hipotesis

Hipotesis berasal dari dua kata yaitu *hypo* (belum tentu benar) dan tesis (kesimpulan). Menurut Sekaran sebagaimana telah dikutip Juliansyah Noor, mendefinisikan hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua variabel yang diungkap dalam bentuk pertanyaan yang dapat diuji.³⁹ Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan demikian, hipotesis merupakan dugaan

³⁹ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 79.

sementara yang nantinya akan diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisis data.

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Faktor kedisiplinan pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Semarang.

H2 : Faktor motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Semarang.

H3 : Faktor kedisiplinan pemimpin dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹ Penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.²

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di MAN 1 Kota Semarang yang terletak di Jl. Brigjen S. Sudiarto, Pedurungan Kidul, Pedurungan, Kota Semarang, Jawa Tengah.

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 11.

² Nur Khoiri, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Ragam, Model, dan Pendekatan*, (Semarang: Southeast Asean Publishing, 2018), hlm. 6.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih dua minggu, terhitung dari tanggal 19 Agustus – 2 September 2019.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Dalam metode penelitian populasi didefinisikan sebagai sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi merupakan keseluruhan dari objek ataupun subjek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.³ Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan seluruh guru di MAN 1 Kota Semarang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa dianggap mewakili keseluruhan populasi.⁴ Adapun yang dimaksud sampel adalah sebagian dari guru di MAN 1 Kota Semarang.

³ Masyhuri dan Zainuddin, *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktik & Aplikasi*, (Bandung: refika Aditama, 2009) hlm. 151

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: alfabeta, 2011), hlm. 57

Berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel tertentu dari isaac dan michael pengambilan jumlah sampel dihitung menggunakan Rumusan sebagai berikut:

$$S = \frac{\lambda^2.N.P.Q}{d^2(N-1)+\lambda^2.PQ}$$

Keterangan:

S = jumlah sampel

N = jumlah populasi

λ = dk= 1, taraf kesalahan 1%, 5%, 10%.

d = 0,05

P = Q = 0,5

Dari tabel diatas diketahui, bahwa penentuan jumlah sampel dari rumus isaac dan michael memberikan kemudahan penentu jumlah sampel berdasarkan tingkat kesalahan 1%, 5%, 10%.⁵ Dengan tabel ini, peneliti dapat secara langsung menemukan besaran sampel berdasarkan jumlah populasi dan tingkat kesalahan yang dikehendaki.

Jadi sampel yang diambil adalah 48 guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Semarang.

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D ...*, hlm. 86.

3. Pengambilan Sampel

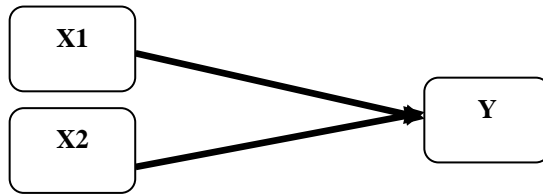
Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah *simple random sampling* yaitu sampel diambil dari populasi secara acak tanpa memperhatikan karakteristik baik strata, area ataupun yang lain.

*The best known probability sampling method is random sampling. In random sampling, each unit in the sampling frame is assigned a distinct number, and then units are chosen at random by a process that does not favor certain numbers or patterns of numbers. The chosen units become the sample.*⁶ Yaitu dalam pengambilan sampel setiap obyek diberi nomor yang berbeda, kemudian dipilih secara acak dengan pola tertentu untuk bisa dipilih menjadi sampel.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

Variable adalah sesuatu yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yaitu: kedisiplinan pemimpin madrasah (X_1), motivasi kerja guru (X_2) dan kinerja guru (Y) diposisikan sebagai variabel terpengaruh (*dependent variable*).

⁶ Kay Yang, *Voice of the Customer: capture and analisis*, (New York: McGraw Hill, 2008), hlm. 151



Keterangan:

X1 : kedisiplinan kepala sekolah

X2 : motivasi kerja

Y : kinerja guru

—————> : Garis regresi X terhadap Y

variabel dapat dibedakan menjadi dua, yaitu variable bebas dan variabel terikat atau variabel independent dan variable dependent.

a. Variable bebas (variabel independent)

Variable bebas (variabel independent) adalah variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel Independen disebut juga dengan variabel perlakuan, kausa, risiko, variabel stimulus, antecedent, variabel pengaruh, treatment, dan variabel bebas. Dapat dikatakan variabel bebas karena dapat mempengaruhi variabel lainnya.

b. Variabel terikat (Variable dependent)

Variabel terikat (Variable dependent) adalah variabel yang dipengaruhi, akibat dari adanya variabel bebas. Dikatakan sebagai variabel terikat karena variabel terikat dipengaruhi oleh variabel independen (variabel bebas). Variabel Dependen disebut juga dengan variabel terikat, variabel output, Konsekuen, variabel tergantung, kriteria, variabel terpengaruh, dan variabel efek.

Kedua tipe variabel ini merupakan kategori variabel penelitian yang paling sering digunakan dalam penelitian karena mempunyai kemampuan aplikasi yang luas.⁷

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator penelitian

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Kedisiplinan Kepala Madrasah (X ₁)	1. Ketepatan waktu	1.1 Ketepatan waktu masuk kantor	1
		1.2 Ketepatan waktu pulang kantor	2
		1.3 Ketepatan waktu dalam memimpin rapat	3
		1.4 Ketepatan waktu lain-lain	4
	2. Taat peraturan	2.1 Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan	6

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D ...*, hlm. 39.

		2.2 Teratur memberi teguran jika guru melanggar peraturan	7
		2.3 Taat melaksanakan program kegiatan	8
	3. Tanggung jawab	3.1 Tanggung jawab memberi pembinaan	9
		3.2 Tanggung jawab dalam mengkoordinir bawahan	10
		3.3 Tanggung jawab memberikan motivasi	11
		3.4 Tanggung jawab memantau kegiatan sekolah	12
		3.5 Tanggung jawab melakukan supervisi	13
		3.6 Tanggung jawab dalam menjalankan tugas	14
		3.7 Tanggung jawab dalam melaksanakan program	15
	Motivasi Kerja (X_2)	1. Internal	1.1 Tanggung jawab guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar
1.2 Melaksanakan tugas dengan target yang jelas			2,
1.3 Menyelesaikan tugas tepat waktu			3
1.4 Kemandirian dalam bertindak			4
1.5 Memberi gagasan untuk madrasah			5

		1.6 Memiliki perasaan senang dalam bekerja	6
		1.7 Prestasi yang dicapai	7
	2 Eksternal	2.2 Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya	8
		2.3 Menerima gaji tambahan	9
		2.4 Senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan	10
		2.5 Pengakuan dari orang lain	11
		2.6 Menerima gaji yang cukup	12
		2.7 menyelesaikan tugas untuk secara maksimal	13
		2.8 Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian	14
		2.9 Bekerja dengan harapan ingin memperoleh imbalan	15
Kinerja Guru (Y)	1. Perencanaan kegiatan pembelajaran	1.1 menentukan dan mengembangkan materi pembelajarn	1
		1.2 menentukan metode pembelajaran	2
		1.3 menentukan sumber belajar	3
	2. pelaksanaan kegiatan pembelajaran	2.1 mengembangkan kurikulum	4
		2.2 menggunakan metode pembelajaran	5
		2.3 menggunakan media pembelajaran	6
		2.4 Memanfaatkan sumber belajar	7
		2.5 Mengaktifkan kelas	8
		2.6 penyampaian bahan ajar sesuai standar kompetensi	9

	3. evaluasi kegiatan pembelajaran	3.1 evaluasi pembelajaran sehari-hari	10
		3.2 penilaian keaktifan siswa	11
		3.3 evaluasi akhir pelajaran	12
		3.4 evaluasi tengah semester	13
		3.5 evaluasi akhir semester	14
		3.6 evaluasi tindak lanjut	15

E. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan metode penelitian yang digunakan maka teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Metode kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁸ Data dalam tabel penelitian ini dianalisis menggunakan teknik statistik yang menghitung nilai kualitas dan kuantitas dengan cara memberikan penilaian berdasarkan atas jawaban angket yang telah disebarkan kepada responden. Dimana masing-masing item diberikan alternatif jawaban dengan rincian sebagai berikut:

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian ...*, hlm. 142.

Tabel 3.2 Kriteria Jawaban Angkat

No	Alternatif Jawaban	Kriteria	Skor
1	Selalu	SL	4
2	Sering	SR	3
3	Kadang-kadang	KD	2
4	Tidak Pernah	TP	1

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah kegiatan pengumpulan data yang dilakukan melalui penelusuran dokumen. Teknik ini dilakukan dengan memanfaatkan dokumen-dokumen tertulis, foto atau benda lainnya yang berkaitan dengan aspek-aspek yang diteliti.⁹ Dalam penelitian ini, dokumentasi digunakan untuk mengetahui daftar nama guru, jumlah guru dan staf, dan dokumentasi tentang informasi di MAN 1 Kota Semarang.

F. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji validitas

Validitas adalah kebenaran dan keabsahan instrumen penelitian yang digunakan. Validitas

⁹ Widodo, *Metode Penelitian Populer & Praktis*, (Depok: RajaGrafindo Persada,2018), hlm. 75

menunjukkan sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur.¹⁰ Validitas angket yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*). Sebuah angket dikatakan memiliki validitas isi apabila penyusunan disesuaikan indikator-indikator yang mengacu pada buku-buku yang digunakan atau dikonsultasikan pada pakarnya. Untuk mengetahui validitas soal angket digunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left\{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}\right\}\left\{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien korelasi antara X dan Y
N	= <i>Number of cases</i>
$\sum XY$	= Jumlah seluruh skor X dan skor Y
$\sum X$	= Jumlah seluruh skor X
$\sum Y$	= Jumlah seluruh skor Y ¹¹

¹⁰ Muchamad Fauzi, *Metode Penelitian Kuantitatif: Sebuah Pengantar*, (Semarang: Walisongo Press, 2009), hlm. 209.

¹¹ Mustaqim, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Semarang: Rasail Media Group, 2013), hlm. 116.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan product moment pearson dengan alat bantu program SPSS versi 16.0 dengan pedoman:

Jika r hitung $>$ r tabel maka butir soal tersebut dikatakan valid. Dan sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel maka butir soal tersebut dikatakan tidak valid.

Instrumen penelitian diujikan kepada 48 responden dengan taraf signifikan 5% dan r tabel 0,284. Adapun uji validitas yang telah diujikan adalah sebagai berikut:

- a. Uji validitas Instrumen Kedisiplinan kepala madrasah (X_1)

Tabel 3.3 Uji Validitas Instrumen Kedisiplinan Kepala Madrasah

No. Pernyataan	r hitung	r tabel 5%	keterangan
1	0,571	0,284	VALID
2	0,303	0,284	VALID
3	0,342	0,284	VALID
4	0,525	0,284	VALID
5	0,658	0,284	VALID
6	0,69	0,284	VALID
7	0,288	0,284	VALID
8	0,582	0,284	VALID
9	0,391	0,284	VALID
10	0,574	0,284	VALID

11	0,396	0,284	VALID
12	0,54	0,284	VALID
13	0,643	0,284	VALID
14	0,378	0,284	VALID
15	0,311	0,284	VALID

Jika dilihat dari tabel diatas maka dapat dianalisis bahwa butir pernyataan pada taraf signifikan 5% (0,284) dinyatakan valid semua, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5%, oleh karena itu semua pernyataan bisa digunakan untuk melakukan penelitian.

b. Uji validitas Instrumen Motivasi Kerja (X_2)

Tabel 3.4 Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja

No. Pernyataaan	r hitung	r tabel 5%	keterangan
1	0,36	0,284	VALID
2	0,529	0,284	VALID
3	0,524	0,284	VALID
4	0,505	0,284	VALID
5	0,645	0,284	VALID
6	0,609	0,284	VALID
7	0,553	0,284	VALID
8	0,542	0,284	VALID
9	0,512	0,284	VALID
10	0,657	0,284	VALID
11	0,705	0,284	VALID
12	0,308	0,284	VALID

13	0,56	0,284	VALID
14	0,667	0,284	VALID
15	0,633	0,284	VALID

Jika dilihat dari tabel diatas maka dapat dianalisis bahwa butir pernyataan pada taraf signifikan 5% (0,284) dinyatakan valid semua, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5%, oleh karena itu semua pernyataan bisa digunakan untuk melakukan penelitian.

c. Uji validitas Instrumen Kinerja Guru (Y)

Tabel 3.5 Uji validitas Instrumen Kinerja Guru

No. Pernyataaan	r hitung	r tabel 5%	keterangan
1	0,327	0,284	VALID
2	0,377	0,284	VALID
3	0,727	0,284	VALID
4	0,495	0,284	VALID
5	0,45	0,284	VALID
6	0,816	0,284	VALID
7	0,453	0,284	VALID
8	0,698	0,284	VALID
9	0,36	0,284	VALID
10	0,653	0,284	VALID
11	0,703	0,284	VALID
12	0,655	0,284	VALID
13	0,63	0,284	VALID
14	0,605	0,284	VALID
15	0,731	0,284	VALID

Jika dilihat dari tabel diatas maka dapat dianalisis bahwa butir pernyataan pada taraf signifikan 5% (0,284) dinyatakan valid semua, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5%, oleh karena itu semua pernyataan bisa digunakan untuk melakukan penelitian.

2. Uji Reabilitas

Untuk mengetahui reliabilitas angket maka peneliti menggunakan rumus alfa sebagai berikut :¹²

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i}{s_t} \right)$$

r_{11} = nilai reliabilitas

$\sum s_i$ = jumlah varian sekor tiap-tiap item

$\sum s_t$ = varian total

K = jumlah item

uji reabilitas peneliti menggunakan rumus *Cronbach's Alfa* dengan batasan reabilitas < 0,6 adalah kurang, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan diatas 0,8 berarti baik. Jika nilai *Cronbach's Alfa* diatas 0,6 maka alat ukur dalam penelitian reabilitas.

¹²Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 361.

Jika dilihat dari analisis menggunakan SPSS, dapat diketahui nilai *Cronbach's Alfa* butir pernyataan tiap variabel sebagai berikut:

Tabel 3.6 Uji Statistik Reabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alfa</i>
1	Kedisiplinan Kepala Madrasah	1,479
2	Motivasi Kerja	3,16
3	Kinerja Guru	1,073

Maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alfa* lebih dari 0,6 dengan demikian butir pernyataan pada kuesioner sudah baik dan reliabel.

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan lanjutan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan yang dilakukan adalah: mengelompokkan data, mentabulasi data, menyajikan data, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.¹³

Dalam menganalisis data yang terkumpul dari penelitian kuantitatif maka peneliti menggunakan analisis data dengan langkah-langkah sebagai berikut:

¹³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan ...*, hlm. 207.

1. Analisis pendahuluan

Analisis penelitian merupakan tahap analisis penelitian pertama kali yang dilakukan dengan cara memasukkan hasil pengolahan data angket responden kedalam tabel data frekuensi.¹⁴

Dalam analisis ini dicari gambaran tentang pengaruh kedisiplinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN 1 kota Semarang melalui pemberian angket.

2. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif akan digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh responden. Kemudian data dari kuesioner tersebut disajikan dalam bentuk tabel deskriptif masing-masing variabel. Tabel diatas kemudian dijadikan sebagai dasar penghitungan statistik pada langkah berikutnya. Langkah berikutnya yaitu sebagai berikut :

a. Mencari Mean

1) Mean Dari Variabel X adalah:

$$MX = \frac{\Sigma X}{N}$$

¹⁴ Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 39.

2) Mean Dari Variabel Y adalah:

$$MY = \frac{\sum Y}{N}$$

b. Mencari interval nilai untuk menentukan interval dengan rumus:¹⁵

$$i = \frac{Range}{Jumlah}$$

Range diperoleh dari, $R = H - L + 1$

H = Angka Tertinggi

L = Angka Terendah

Sedangkan jumlah interval (K) di peroleh

dari: $K = 1 + 3,3 \log N$

c. Tabel kecenderungan variabel

Langkah selanjutnya melakukan pengkatagorian skor dari masing-masing variabel yaitu: baik, cukup baik, kurang baik, tidak baik. Pengkatagorian ini dicari dengan menghitung mean ideal (Mi) dan Standar Deviasi (SDi) dengan cara sebagai berikut:

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{Skor tertinggi} + \text{skor terendah})$$

$$Sdi = \frac{1}{2} (\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah})$$

¹⁵ Riduwan dan akdon, *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 36.

No.	Norma Penelitian	Rentang Skor	Interpretasi
1	Mi + 1,5 Sdi s/d Mi + 3 Sdi	3,26 – 4,00	Baik
2	M s/d Mi + Sdi	2,51 – 3,25	Cukup Baik
3	Mi – 1,5 Sdi s/d Mi	1,76 – 2,50	Kurang Baik
4	Mi - 1,5 Sdi s/d Mi - 3 Sdi	1,00 – 1,75	Tidak Baik

3. Analisis Uji Hipotesis

a. Analisis korelasi *Product moment*

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis regresi. Sebelum analisis regresi dilakukan terlebih dulu mencari korelasi antara variabel X dengan Variabel Y dengan menggunakan rumus Korelasi *Product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left\{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}\right\}\left\{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

N = *Number of cases*

$\sum XY$ = Jumlah seluruh skor X dan skor Y

$\sum X$ = Jumlah seluruh skor X

ΣX = Jumlah seluruh skor Y¹⁶

Setelah diadakan uji korelasi menggunakan korelasi *Product moment*, maka hasil yang diperoleh dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan sesuai asumsi Jika r hitung $> r$ tabel (5%) maka dikatakan Signifikan, Hipotesis diterima. Dan sebaliknya, jika r hitung $< r$ tabel maka butir soal tersebut dikatakan tidak Signifikan, Hipotesis ditolak.¹⁷

b. Analisis regresi sederhana

Analisis regresi sederhana adalah analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun model persamaan regresi linear sederhana dirumuskan dengan :

$$\check{Y} = a + bx$$

$$b = \frac{n \cdot \Sigma Y - \Sigma X \Sigma Y}{n \cdot x^2 - (\Sigma x)^2}$$

$$a = \frac{\Sigma Y - b \cdot \Sigma X}{N}$$

¹⁶ Mustaqim, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Semarang: Rasail Media Group, 2013), hlm. 116.

¹⁷ Sutrisno Hadi, *Analisis Regresi*, (Yogyakarta: Andi, 2001), hlm. 4.

Keterangan:

\check{Y} = (baca Y topi) subyek variabel terikat yang diprediksi

X = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu

a = nilai konstansta harga Y jika $X = 0$

b = nilai arah sebagai penentu prediksi yang menunjukkan nilai dari peningkatan variabel X atau penurunan Y .¹⁸

Regresi sederhana juga digunakan untuk melihat apakah variabel bebas mampu menyeluruh (simultan) menjelaskan tingkah laku variabel tidak bebas, untuk pengujian ini dikenal dengan uji F . Selain mengetahui kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel tidak bebas, juga perlu diketahui apakah setiap variabel bebas (secara parsial) juga berpengaruh terhadap variabel tidak bebasnya, untuk pengujian ini

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung: alfabeta, 2009), hlm. 270.

dikenal dengan uji t. Adapun rumus uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

a) Uji F

Untuk menguji adanya hubungan antara variabel bebas (X) secara simultan berdampak terhadap variabel terikat (Y) maka pengujian dilakukan dengan menggunakan uji statistik F dengan langkah – langkah sebagai berikut :

1) Menentukan hipotesis secara keseluruhan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : \beta_{1,2} = 0$ Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_a : \beta_{1,2} \neq 0$ Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

2) Menentukan nilai signifikansi α yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebas (db = n – k – 1), untuk mengetahui daerah F_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan.

3) Selanjutnya menghitung nilai F_{hitung} sebagai berikut :

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

Hasil F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan kriteria :

- Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada alpha 5% untuk koefisien positif.
- Tolak H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada alpha 5% untuk koefisien negatif.
- Tolak H_0 jika nilai $F_{sign} < \alpha$,05.¹⁹

b) Uji t (parsial)

Langkah-langkah uji t atau uji parsial sebagai berikut:

(1) Menentukan nilai t kritis dengan *level of significant*

$$\alpha = 5\% \text{ dan } 1\%. t_{tabel} = t_{\alpha / 2; n}$$

(2) Menentukan nilai uji t, dengan rumus²⁰ :

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

¹⁹ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian...*, hlm. 257.

²⁰ Sutrisno Hadi, *Analisis Regresi...*, hlm. 26

keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden.

c. Analisis regresi ganda

Analisis regresi ganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel bebas (X_1) dan (X_2) terhadap variabel terikat (Y). Langkah selanjutnya perlu dihitung score deviasi yang dihitung berdasar score mentah, ini nanti dipergunakan dalam perhitungan berikutnya:

$$1) \sum X_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}$$

$$2) \sum X_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{N}$$

$$3) \sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

$$4) \sum X_1 \cdot X_2 = \sum X_1 \cdot X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{N}$$

$$5) \sum X_1 \cdot Y = \sum X_1 \cdot Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N}$$

$$6) \sum X_2 \cdot Y = \sum X_2 \cdot Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N}$$

Berikutnya perlu dihitung persamaan garis regresi dengan dua prediktor dengan rumus:

$$Y_1 = a + b_1X_1 - b_2X_2$$

Untuk mencari besar koefisien regresi sampel (b_1+b_2) serta besar konstansi regresi (a) maka:

$$b_1 = \frac{(X_2^2)(X_1 \cdot Y) - (X_1 \cdot X_2)(X_2 \cdot Y)}{(X_1^2)(X_2^2) - (X_1 \cdot X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(X_1^2)(X_2 \cdot Y) - (X_1 \cdot X_2)(X_1 \cdot Y)}{(X_1^2)(X_2^2) - (X_1 \cdot X_2)^2}$$

$$a = \bar{Y} - b_1 \bar{X}_1 - b_2 \bar{X}_2$$

Keterangan:

Y = subyek dalam variabel dependen yang diprediksi

X = variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk di prediksikan

a = nilai konstanta harga Y jika X=0

b = koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

Analisis Regresi ganda (dua prediktor) dengan score mentah sebagai berikut:

$$1) SS_{Reg} = b_1 \cdot \Sigma X_1 \cdot Y + b_2 \cdot \Sigma X_2 \cdot Y + a \cdot \Sigma Y - \frac{(\Sigma Y)^2}{N}$$

$$2) SS_{Res} = \Sigma Y^2 - b_1 \Sigma X_1 \cdot Y - b_2 \cdot \Sigma X_2 Y - a \cdot \Sigma Y$$

$$3) S^2_{Reg} = \frac{SS_{Reg}}{K}$$

$$4) S^2_{Res} = \frac{SS}{N-K-1}$$

$$5) F_{Reg} = \frac{S^2_{Reg}}{S^2_{Res}}$$

Kaidah pengujian signifikasi:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya signifikan dan $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka tolak H_a artinya tidak signifikan.²¹

Regresi ganda juga digunakan untuk melihat apakah variabel bebas mampu secara menyeluruh (simultan) menjelaskan tingkah laku variabel tidak bebas, untuk pengujian ini dikenal dengan nama uji F. Selain mengetahui kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel tidak bebas, juga perlu diketahui apakah setiap variabel bebas (secara parsial) juga berpengaruh terhadap variabel tidak bebasnya, untuk pengujian ini dikenal dengan uji t. Adapun rumus uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

a) Uji F (Simultan)

Untuk menguji adanya hubungan antara variabel bebas (X) secara simultan berdampak terhadap variabel terikat (Y) maka pengujian dilakukan dengan menggunakan uji

²¹ Mustaqim, *Pengantar Statistik Pendidikan*, ..., hlm. 103-107.

statistik F dengan langkah – langkah sebagai berikut :

- 1) Menentukan hipotesis secara keseluruhan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : \beta_{1,2} = 0$ Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_a : \beta_{1,2} \neq 0$ Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

- 2) Menentukan nilai signifikansi α yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebas (db = n – k – 1), untuk mengetahui daerah F_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan dan penolakkan.

- 3) Selanjutnya menghitung nilai F_{hitung} sebagai berikut :

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

Hasil F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan kriteria :

- Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada alpha 5% untuk koefisien positif.
- Tolak H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada alpha 5% untuk koefisien negatif.
- Tolak H_0 jika nilai $F_{sign} < \alpha$,05.²²

b) Uji t (parsial)

Langkah-langkah uji t atau uji parsial sebagai berikut:

(1) Menentukan nilai t kritis dengan *level of significant*

$$\alpha = 5\% \text{ dan } 1\%. t_{tabel} = t_{\alpha / 2; n}$$

(2) Menentukan nilai uji t, dengan rumus²³ :

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

keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden.

²² Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian...*, hlm. 257.

²³ Sutrisno Hadi, *Analisis Regresi, ...*, hlm. 26

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum MAN 1 Kota Semarang

MA Negeri (MAN) 1 Kota Semarang, beralamat di Jalan Brigjend S. Sudiarto Pedurungan Kidul Kec. Pedurungan Semarang, merupakan salah satu Madrasah aliyah Negeri yang ada di Provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Sama dengan MA pada umumnya di Indonesia masa pendidikan sekolah di MAN 1 Kota Semarang ditempuh dalam waktu tiga tahun pelajaran, mulai dari Kelas X sampai Kelas XII. Terdiri dari 4 jurusan yaitu, MIPA, IPS, IIK, dan IBB. MA Negeri 1 Kota Semarang juga mempunyai beberapa Laboratorium, seperti Laboratorium Fisika, Biologi dan Kimia serta laboratorium komputer. Selain itu fasilitas yang terdapat di MAN 1 kota Semarang adalah masjid yang biasanya digunakan untuk sholat berjamaah oleh anak-anak MAN 1 kota Semarang, ada juga aula dan ruangan multi media. Perpustakaan di MA Negeri 1 Kota Semarang juga lumayan lengkap.

MA Negeri 1 Kota Semarang juga menyediakan Koperasi sekolah bagi siswa dan siswi. MA Negeri 1 Kota Semarang memiliki beberapa ekstrakurikuler, yaitu OSIS, Pramuka, PMR, Basket, Futsal, Pencak Silat, KIR, Volly, Paskibra dan masih banyak lagi. Siswa siswi mempunyai

wadah untuk mengembangkan potensi yang mereka punya diluar kewajiban mereka untuk belajar. Selain itu MA Negeri 1 Kota Semarang juga mempunyai program unggulan yaitu MADIN yang dihususkan untuk kelas-kelas unggulan yang ada di MA Negeri 1 Kota Semarang.

1. Profil MAN 1 Kota Semarang

Tentang profil MAN 1 Kota Semarang lebih lanjut akan penulis paparkan sebagaimana keterangan dibawah ini:

- a. Nama Madrasah : MAN 1 Kota Semarang
- b. Alamat : Jalan Brigjend S. Sudiarto
Semarang
- c. Telp/Fax : (024) 6715208
- d. Status : Negeri
- e. Akreditasi : A
- f. Berdiri Tahun : 1978 (Alih fungsi dari SP.
IAIN)
- g. Surat Penetapan : SK Menteri Agama No. 17
Tahun 1978
- h. NIS/NIM : 310060/312337410274
- i. Status Otonomi : Pusat
- j. Instansi Induk : Kementerian Agama
- k. Masuk Sekolah : Pagi Hari
- l. Nama Kepala Madrasah : Drs. H. Kasnawi, MAg

m. Luas Tanah	: ± 14.000 m ²
n. Jumlah Lokal	
1) Kelas	: 36 Ruang
2) Lab. IPA	: 3 Ruang
3) Lab. Bahasa	: 1 Ruang
4) Lab. Komputer	: 4 Ruang
5) Tempat Ibadah	: 1 Ruang
6) Perpustakaan	: 1 Ruang
7) Ruang Kepala	: 1 Ruang
8) Ruang Guru	: 1 Ruang
9) Ruang TU	: 1 Ruang
10) Ruang Osis	: 1 Ruang
11) Pramuka	: 1 Ruang
12) UKS	: 1 Ruang
13) Kantin	: 6 Ruang
14) Penjaga	: 1 Ruang
15) Ruang Pertemuan	: 1 Ruang
16) Boarding Scholl	: 3 Ruang
17) Ruang Pengasuh BS	: 1 Ruang
18) Ruang Multimedia	: 1 Ruang
19) Ruang Parkir	: 2 Ruang
20) Lapangan Basket	: 1
21) Lapangan Volley	: 2
22) Ruang Pos Satpam	: 1 Ruang

23) Ruang Ket. Tata Boga : 1 Ruang

24) Ruang Seni Musik : 1 Ruang

2. Visi Misi MAN 1 Kota Semarang

Dalam mengembangkan pendidikan Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Semarang mempunyai Visi dan Misi sebagai berikut:

a. Visi

Terwujudnya tamatan yang Beriman dan Bertaqwa, Berprestasi dan Berakhlakul Karimah

b. Misi

1) Menjadikan MAN 1 Kota Semarang sebagai Madrasah yang mengembangkan pengajaran IPTEK dan IMTAQ.

2) Menumbuhkan penghayatan peserta didik terhadap ajaran agama islam, budaya bangsa dan negara sehingga menjadi sumber kearifan dalam berfikir dan bertindak.

3) Menjadikan MAN 1 Kota Semarang sebagai lingkungan pendidikan yang Islami penuh Ukhuwah, sederhana, disiplin dan berkreasi.

B. Deskripsi Data Penelitian

Sebelum analisis data, pada penelitian ini terlebih dahulu akan mendeskripsikan persepsi kedisiplinan kepala madrasah, motivasi kerja, dan kinerja guru di MAN 1 Kota

Semarang. Data dapat diperoleh dari pengisian instrumen kuosioner (angket) yang telah diberikan kepada 48 responden. Kuosioner tersebut sepenuhnya diisi oleh responden dengan baik sehingga data dapat diolah untuk memperoleh analisis deskriptif kuantitatif sebagai berikut:

1. Analisis perhitungan butir soal pada variabel kedisiplinan kepala madrasah

Deskripsi data untuk mengetahui nilai butir indikator pada variabel kedisiplinan kepala madrasah dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban kuosioner kedisiplinan kepala madrasah sebanyak 15 item pernyataan yang valid dari 48 responden. Selanjutnya peneliti mengolah hasil jawaban responden tersebut dengan nilai paling tinggi 4 dan paling rendah 1. Dari pernyataan kuesioner tersebut akan dihitung nilai presentase setiap item soal padavariabel kedisiplinan kepala madrasah. Adapun distribusi jawaban responden terdapat pada lampiran 4. dari patokan tersebut maka hasil perhitungan skor dari setiap item kuosioner kedisiplinan kepala madrasah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 presentase distribusi jawaban variabel kedisiplinan kepala madrasah

Item Soal	SL (Selalu)		SR (Sering)		KD (Kadang-kadang)		TD (Tidak Pernah)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	56%	16	33%	0	0%	5	10%	48	100%
2	41	85%	5	10%	0	0%	2	4%	48	100%
3	32	67%	14	29%	0	0%	2	4%	48	100%
4	21	44%	20	42%	7	15%	0	0%	48	100%
5	28	58%	16	33%	4	8%	0	0%	48	100%
6	25	52%	21	44%	2	4%	0	0%	48	100%
7	39	81%	8	17%	0	0%	1	2%	48	100%
8	24	50%	21	44%	3	6%	0	0%	48	100%
9	24	50%	23	48%	1	2%	0	0%	48	100%
10	20	42%	24	50%	4	8%	0	0%	48	100%
11	20	42%	25	52%	3	6%	0	0%	48	100%
12	19	40%	17	35%	9	19%	3	6%	48	100%
13	16	33%	21	44%	11	23%	0	0%	48	100%
14	39	81%	8	17%	1	2%	0	0%	48	100%
15	42	88%	6	13%	0	0%	0	0%	48	100%

Dari data yang diolah diatas dapat diperoleh informasi bahwa:

Berdasarkan item diatas, item soal nomor 15 (kepala madrasah bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya) memiliki jawaban paling tinggi, sebanyak 42 responden menyatakan “selalu” yang artinya kepala madrasah selalu bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

2. Analisis perhitungan butir soal pada variabel Motivasi kerja

Deskripsi data untuk mengetahui nilai butir indikator pada variabel Motivasi kerja dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban kuisioner Motivasi kerja sebanyak 15 item pernyataan yang valid dari 48 responden. Selanjutnya peneliti mengolah hasil jawaban responden tersebut dengan nilai paling tinggi 4 dan paling rendah 1. Dari pernyataan kuesioner tersebut akan dihitung nilai presentase setiap item soal pada variabel Motivasi kerja. Adapun distribusi jawaban responden terdapat pada lampiran 5. dari patokan tersebut maka hasil perhitungan skor dari setiap item kuisioner Motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 presentase distribusi jawaban variabel motivasi kerja

Item Soal	SL (Selalu)		SR (Sering)		KD (Kadang-kadang)		TD (Tidak Pernah)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	69%	10	21%	4	8%	1	2%	48	100%
2	10	21%	6	13%	23	48%	9	19%	48	100%
3	24	50%	17	35%	7	15%	0	0%	48	100%
4	25	52%	18	38%	5	10%	0	0%	48	100%
5	18	38%	10	21%	17	35%	3	6%	48	100%
6	19	40%	22	46%	7	15%	0	0%	48	100%
7	24	50%	21	44%	2	4%	1	2%	48	100%

8	18	38%	9	19%	15	31%	6	13%	48	100%
9	21	44%	13	27%	13	27%	1	2%	48	100%
10	12	25%	13	27%	17	35%	6	13%	48	100%
11	13	27%	11	23%	20	42%	4	8%	48	100%
12	34	71%	11	23%	3	6%	0	0%	48	100%
13	16	33%	12	25%	16	33%	4	8%	48	100%
14	13	27%	15	31%	18	38%	2	4%	48	100%
15	31	65%	12	25%	5	10%	0	0%	48	100%

Dari data yang diolah diatas dapat diperoleh informasi bahwa:

Berdasarkan item diatas, item soal nomor 12 (setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, saya kerjakan dengan baik) memiliki jawaban paling tinggi, sebanyak 34 responden menyatakan “selalu” yang artinya dalam menjalankan tugas kepala sekolah selalu bertanggung jawab penuh.

3. Analisis perhitungan butir soal pada variabel kinerja guru

Deskripsi data untuk mengetahui nilai butir indikator pada variabel kinerja guru dilakukan dengan cara menggunakan skor jawaban kuosioner kinerja guru sebanyak 15 item pernyataan yang valid dari 48 responden. Selanjutnya peneliti mengolah hasil jawaban responden tersebut dengan nilai paling tinggi 4 dan paling rendah 1. Dari pernyataan kuesioner tersebut akan dihitung nilai presentase setiap item soal pada variabel kinerja guru. Adapun distribusi jawaban responden

terdapat pada lampiran 6. dari patokan tersebut maka hasil perhitungan skor dari setiap item kuosioner kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 presentase distribusi jawaban variabel kinerja guru

Item Soal	SL (Selalu)		SR (Sering)		KD (Kadang-kadang)		TD (Tidak Pernah)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	96%	2	4%	0	0%	0	0%	48	100%
2	44	92%	3	6%	1	2%	0	0%	48	100%
3	26	54%	16	33%	6	13%	0	0%	48	100%
4	21	44%	20	42%	7	15%	0	0%	48	100%
5	26	54%	18	38%	4	8%	0	0%	48	100%
6	22	46%	14	29%	12	25%	0	0%	48	100%
7	22	46%	16	33%	10	21%	0	0%	48	100%
8	24	50%	12	25%	5	10%	7	15%	48	100%
9	30	63%	18	38%	0	0%	0	0%	48	100%
10	24	50%	18	38%	4	8%	2	4%	48	100%
11	24	50%	18	38%	4	8%	2	4%	48	100%
12	26	54%	13	27%	7	15%	2	4%	48	100%
13	31	65%	13	27%	2	4%	2	4%	48	100%
14	22	46%	19	40%	7	15%	0	0%	48	100%
15	20	42%	25	52%	3	6%	0	0%	48	100%

Dari data yang diolah diatas dapat diperoleh informasi bahwa:

Berdasarkan item diatas, item soal nomor 1 (saya menyusun pelaksanaan program pembelajaran (RPP), silabus, program tahunan, dan program semester)

memiliki jawaban paling tinggi, sebanyak 46 responden menyatakan “selalu” yang artinya guru selalu menyusun pelaksanaan program pembelajaran (RPP), silabus, program tahunan, dan program semester.

Setelah diketahui data-data tersebut kemudian dihitung untuk mengetahui tingkat hubungan masing-masing variabel dengan akumulasi pertanyaan 15 pertanyaan setiap variabel. Deskripsi hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil Penelitian Variabel Kedisiplinan Kepala Madrasah

Untuk mengetahui data variabel Kedisiplinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru MAN 1 Kota Semarang diperoleh menggunakan nilai kuantitatif dengan total pernyataan sebanyak 15 pernyataan.

Dari tabel yang terdapat pada lampiran 4 selanjutnya dihitung nilai mean dan interval kelas mengenai kedisiplinan kepala madrasah dengan rumus:

a. Mencari nilai rata-rata

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\Sigma X}{N} \\ &= \frac{2464}{48} = 51,3\end{aligned}$$

b. Mengenai jumlah kelas yang dikehendaki dengan rumus

$$K = 1 + 3,3 \log N$$

$$1 + 3,3 \log 48$$

$$1 + 3,3 (1,68)$$

6.544 dibulatkan menjadi 7

c. Mencari range

$$R = H-L$$

Keterangan:

H = Angka Tertinggi

L = Angka Terendah

$$R = 59 - 40 = 19$$

d. Menentukan interval kelas

$$i = \frac{\text{Range}}{\text{Jumlah}}$$

$$i = \frac{19}{7}$$

= 2,71 dibulatkan menjadi 3

Tabel 4.4 Distribusi Skor Mean (Kedisiplinan Kepala Madrasah)

Interval	F	S	F.S	F(S) ²
59 - 57	10	+3	30	60
56 - 54	5	+2	10	20
53 - 51	11	+1	11	11
50- 48	16	0	0	0
47 - 45	3	-1	-3	3
44 - 42	1	-2	-2	4
41 - 38	2	-3	-6	12
i = 3	N = 48		Σf.s= 40	Σf(s) ² =110

Keterangan :

F = frekuensi

S = titik tengah

e. Mencari mean

$$\begin{aligned}M_{x1} &= 49 + 3 \left(\frac{40}{48} \right) \\ &= 49 + 2,33 \\ &= 51,33\end{aligned}$$

f. Mencari standar deviasi

$$\begin{aligned}SD &= i \sqrt{\frac{\sum f(s)^2}{N} - \left[\frac{\sum f.s}{N} \right]^2} \\ &= 3 \sqrt{\frac{110}{48} - \left[\frac{40}{48} \right]^2} \\ &= 3 \sqrt{2,29 - 0,6889} \\ &= 3 \sqrt{1,6011} \\ &= 3 \cdot 1,26 = 4,72\end{aligned}$$

Setelah nilai mean diketahui, langkah selanjutnya melakukan penafsiran nilai mean yang telah didapat dengan cara membuat interval kategori dari skor mentah ke dalam standar lima skala:

$$M + 1,5 SD = 51,33 + 1,5 (4,72) = 58,41 = 58 \text{ keatas}$$

$$M + 0,5 SD = 51,33 + 0,5 (4,72) = 53,69 = 53 - 57$$

$$M - 0,5 SD = 51,33 - 0,5 (4,72) = 48,97 = 48 - 52$$

$$\begin{aligned}M - 1,5 SD &= 51,33 - 1,5 (4,72) = 44,25 = 44 - 47 \\ &= 43 \text{ ke bawah}\end{aligned}$$

Kemudian diketahui untuk mengetahui kualitas variabel kedisiplinan kepala madrasah terhadap kinerja guru maka di buat tabel kualitas variabel sebagai berikut:

Tabel 4.5 Kualitas Variabel Kedisiplinan Kepala Madrasah

No.	Interval	Kategori
1	58 ke atas	Sangat Baik
2	53 – 57	Baik
3	48 – 52	Cukup
4	44 – 47	Buruk
5	43 ke bawah	Sangat Buruk

Dari tabel kualitas variabel diatas dapat diketahui bahwa *mean* dari pengaruh kedisiplinan kepala madrasah terhadap kinerja guru sebesar 51,33 yang berada pada interval 48 – 52. Artinya bahwa kualitas kedisiplinan kepala madrasah terhadap kinerja guru tergolong “**cukup**”.

2. Hasil Penelitian Variabel Motivasi Kerja

Untuk mengetahui data variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MAN 1 Kota Semarang diperoleh menggunakan nilai kuantitatif dengan total pernyataan sebanyak 15 pernyataan.

Dari tabel yang terdapat pada lampiran 5 selanjutnya dihitung nilai mean dan interval kelas mengenai motivasi kerja dengan rumus:

- a. Mencari nilai rata-rata

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\Sigma X}{N} \\ &= \frac{2225}{48} = 46,3\end{aligned}$$

- b. Mengenai jumlah kelas yang dikehendaki dengan rumus

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \log N \\ &= 1 + 3,3 \log 48 \\ &= 1 + 3,3 (1,68) \\ &= 6,544 \text{ dibulatkan menjadi } 7\end{aligned}$$

- c. Mencari range

$$R = H - L$$

Keterangan:

H = Angka Tertinggi

L = Angka Terendah

$$R = 60 - 31 = 29$$

- d. Menentukan interval kelas

$$i = \frac{\text{Range}}{\text{Jumlah}}$$

$$i = \frac{29}{7}$$

$$= 4,14 \text{ dibulatkan menjadi } 4$$

Tabel 4.6 Distribusi Skor Mean (Motivasi Kerja)

Interval	F	S	F.S	F(S) ²
60 – 57	8	+4	32	128
56 – 53	4	+3	12	36
52 – 49	3	+2	6	12
48– 45	11	+1	11	11
44 – 41	11	0	0	0
40 – 37	5	- 1	-5	5
36 – 33	3	- 2	- 6	12
32- 29	3	- 3	- 9	27
i = 4	N= 48		∑f.s=41	∑f(s) ² =231

Keterangan :

F = frekuensi

S = titik tengah

e. Mencari mean

$$\begin{aligned}
 M_{x1} &= i \cdot 42,5 + 4 \left(\frac{41}{48} \right) \\
 &= 42,5 + 4 \cdot 0,8 \\
 &= 46,35
 \end{aligned}$$

f. Mencari standar deviasi

$$\begin{aligned}
 SD &= i \sqrt{\frac{\sum f(s)^2}{N} - \left[\frac{\sum f.s}{N} \right]^2} \\
 &= 4 \sqrt{\frac{231}{48} - \left[\frac{41}{48} \right]^2} \\
 &= 4 \sqrt{4,812 - 0,64} \\
 &= 4 \sqrt{4,1725} \\
 &= 4 \cdot 2,04 = 7,92
 \end{aligned}$$

Setelah nilai mean diketahui, langkah selanjutnya melakukan penafsiran nilai mean yang telah didapat dengan cara membuat interval kategori dari skor mentah ke dalam standar lima skala:

$$M + 1,5 SD = 46,35 + 1,5 (7,92) = 58,23 = 58 \text{ keatas}$$

$$M + 0,5 SD = 46,35 + 0,5 (7,92) = 50,31 = 50 - 57$$

$$M - 0,5 SD = 46,35 - 0,5 (7,92) = 42,39 = 42 - 49$$

$$M - 1,5 SD = 46,35 - 1,5(7,92) = 34,47 = 34 - 41 \\ = 33 \text{ ke bawah}$$

Kemudian diketahui untuk mengetahui kualitas variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru maka di buat tabel kualitas variabel sebagai berikut:

Tabel 4.7 kualitas variabel Motivasi Kerja

No.	Interval	Kategori
1	58 keatas	Sangat Baik
2	50 – 57	Baik
3	42 – 49	Cukup
4	34 – 41	Buruk
5	33 ke bawah	Sangat Buruk

Dari tabel kualitas variabel diatas dapat diketahui bahwa *mean* dari pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 46,3 yang berada pada

interval 42 – 49. Artinya bahwa kualitas Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru tergolong “**cukup**”.

3. Hasil Penelitian Variabel Kinerja Guru

Untuk mengetahui data variabel Kinerja Guru MAN 1 Kota Semarang diperoleh menggunakan nilai kuantitatif dengan total pernyataan sebanyak 15 pernyataan.

Dari tabel yang terdapat pada lampiran 6 selanjutnya dihitung nilai mean dan interval kelas mengenai kinerja guru dengan rumus:

- a. Mencari nilai rata-rata

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum X}{N} \\ &= \frac{2466}{48} = 51,3\end{aligned}$$

- b. Mengenai jumlah kelas yang dikehendaki dengan rumus

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \log N \\ &= 1 + 3,3 \log 48 \\ &= 1 + 3,3 (1,68) \\ &= 6,544 \text{ dibulatkan menjadi } 7\end{aligned}$$

- c. Mencari range

$$R = H - L$$

Keterangan:

H = Angka Tertinggi

L = Angka Terendah

$$R = 60 - 41 = 19$$

d. Menentukan interval kelas

$$i = \frac{\text{Range}}{\text{Jumlah}}$$

$$i = \frac{19}{7}$$

= 2,71 dibulatkan menjadi 3

Tabel 4.8 Distribusi Skor Mean (Kinerja Guru)

Interval	F	S	F.S	F(S) ²
60 – 58	7	+3	21	63
57 – 55	9	+2	18	36
54 – 52	8	+1	8	8
51 – 49	7	0	0	0
48 – 46	12	-1	-12	12
45 – 43	3	-2	-6	12
42 – 40	2	-3	-6	18
i = 3	N= 48		Σf.s=23	Σf(s) ² =149

Keterangan :

F = frekuensi

S = titik tengah

e. Mencari mean

$$M_{x1} = 50 + 3 \left(\frac{23}{48} \right)$$

$$= 50 + 3 \cdot 0,47$$

$$= 50 + 1,38 = 51,38$$

f. Mencari standar deviasi

$$\begin{aligned} \text{SD} &= i \sqrt{\frac{\sum f(s)^2}{N} - \left[\frac{\sum f.s}{N}\right]^2} \\ &= 3 \sqrt{\frac{149}{48} - \left[\frac{23}{48}\right]^2} \\ &= 3 \sqrt{3,10 - 0,16} \\ &= 3 \sqrt{2,94} \\ &= 3 \cdot 1,71 = 5,02 \end{aligned}$$

Setelah nilai mean diketahui, langkah selanjutnya melakukan penafsiran nilai *mean* yang telah didapat dengan cara membuat interval kategori dari skor mentah ke dalam standar lima skala:

$$M + 1,5 \text{ SD} = 51,38 + 1,5 (5,02) = 58,91 = 58 \text{ keatas}$$

$$M + 0,5 \text{ SD} = 51,38 + 0,5 (5,02) = 53,89 = 53 - 57$$

$$M - 0,5 \text{ SD} = 51,38 - 0,5 (5,02) = 48,87 = 48 - 52$$

$$\begin{aligned} M - 1,5 \text{ SD} &= 51,38 - 1,5 (5,02) = 43,85 = 43 - 47 \\ &= 42 \text{ ke bawah} \end{aligned}$$

Kemudian diketahui untuk mengetahui kualitas variabel kinerja guru maka di buat tabel kualitas variabel sebagai berikut:

Tabel 4.9 kualitas variabel kinerja guru

No.	Interval	Kategori
1	58 ke atas	Sangat Baik
2	53 – 57	Baik
3	48 – 52	Cukup
4	43 – 47	Buruk
5	42 ke bawah	Sangat Buruk

Dari tabel kualitas variabel diatas dapat diketahui bahwa *mean* Kinerja Guru sebesar 51, 3 yang berada pada interval 48 - 52. Artinya bahwa kualitas kinerja guru tergolong “**cukup**”.

C. Analisis Data Penelitian

1. Analisis pendahuluan

Dalam tahap ini peneliti memasukkan hasil pengolahan angket responden kedalam data tabel distribusi frekuensi data dalam penelitian ini di analisis menggunakan teknik statistik yang menghitung nilai kuantitas dengan cara memberikan penilaian berdasarkan atas jawaban yang telah disebarkan kepada responden. Adapun proses perhitungannya terdapat pada lampiran 7.

2. Analisis uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dirumuskan. Oleh karena itu jawaban

sementara ini harus diuji kebenarannya secara empirik. pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik regresi sederhana dan berganda.

- a. Pengaruh Kedisiplinan Kepala Madrasah (X_1) terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Kota Semarang (Y)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang dilakukan oleh peneliti. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Mencari korelasi antara prediktor (X_1) dengan kriterium (Y)

$$r_{xy} = \frac{126947 - \frac{(2464)(2466)}{48}}{\sqrt{\left\{127536 - \frac{(2464)^2}{48}\right\}\left\{127878 - \frac{2466^2}{48}\right\}}}$$

$$= \frac{126947 - 126588}{\sqrt{\{127536 - 126485,3\}\{127878 - 126690,75\}}}$$

$$= \frac{359}{\sqrt{\{1050,7 \cdot 1187,25\}}} = \frac{359}{1116,8} = 0,321$$

Tingkat korelasi dari (X_1) terhadap (Y) didapat dengan menggunakan hitungan SPSS versi 16.0 Sebagai berikut:

Tabel 4.10 Angka Korelasi Variabel X_1 *Product Moment SPSS*

Correlations

		kedisiplinan_kepala_madrasah	kinerja_guru
kedisiplinan_kepala_madrasah	Pearson Correlation	1	.321*
	Sig. (2-tailed)		.026
	N	48	48
kinerja_guru	Pearson Correlation	.321*	1
	Sig. (2-tailed)	.026	
	N	48	48

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Setelah selesai menghitung korelasi selanjutnya melihat tabel nilai-nilai r product moment sesuai dengan jumlah sampel 48, dalam penelitian ini telah ditentukan taraf signifikasinya 5% yaitu 0,284. Hasil perhitungan diatas diperoleh r_{hitung} sebesar 0,321 dengan ketentuan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka signifikan dan jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka tidak signifikan. Dalam penelitian ini menghasilkan r_{hitung} sebesar 0,321 dan r_{tabel} 0,248 berarti signifikan dan hipotesisi diterima, karena $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($0,321 \geq 0,284$).

2) Kontribusi antara variabel X_1 dan (R Square)

Kontribusi antara kedisiplinan kepala madrasah terhadap kinerja guru didapat dengan menggunakan hitungan SPSS versi 16.0 sebagai berikut:

Tabel 4.11 Kontribusi Antara Variabel X_1 dan (R Square) SPSS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.321 ^a	.103	.084	4.811

a. Predictors: (Constant), kedisiplinan_kepala_madrasah

Pada table model summary, didapat $R=0,321$. Kemudian nilai R Square = 103 jika diubah dalam bentuk persen adalah 10,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kedisiplinan kepala madrasah terhadap kinerja guru adalah 10,3% sedangkan 89,3 % di pengaruhi oleh faktor lain.

3) Analisa regresi sederhana kedisiplinan kepala madrasah terhadap kinerja guru

Sebelum menggunakan rumus perhitungan regresi, langkah pertama membuat tabel kerja atau tabel perhitungan dahulu. Tabel kerja atau

tabel perhitungan digunakan untuk mencari angka indeks regresi atau variabel X_1 (kedisiplinan kepala madrasah) dan variabel Y (Kinerja guru) dari responden 48 orang guru di MAN 1 Kota Semarang dengan Hasil Sebagai berikut:

$$\begin{aligned} X_1 &= 2464 \\ Y &= 2466 \\ X_1 \cdot Y &= 126947 \\ X_1^2 &= 127536 \\ Y^2 &= 127878 \end{aligned}$$

Langkah selanjutnya menghitung analisis regresi sederhana diperlukan mencari nilai a sebagai nilai konsta harga Y ketika $X = 0$, dan nilai b sebagai angka arah atau koefisien regresi. Perhitungan menggunakan hasil dari tabel kerja X_1 dan Y dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} b_{\frac{Y}{X}} &= \frac{n \cdot \Sigma XY - \Sigma X \Sigma Y}{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\ &= \frac{48 \cdot 126947 - (2464)(2466)}{48 \cdot 127536 - (2464)^2} \\ &= \frac{6093456 - 6076224}{6121728 - 6071296} \\ &= \frac{17232}{50,432} = 0,34 \\ a_{\frac{Y}{X}} &= \bar{Y} = \frac{\Sigma Y}{N} = \frac{2466}{48} = 51,37 \end{aligned}$$

$$= \bar{X} = \frac{\Sigma X}{N} = \frac{2464}{48} = 51,3$$

$$a = \bar{Y} - b \cdot \bar{X} = 51,37 - 0,34 \cdot 51,3 = 33,928$$

$$Y' = a_{\frac{Y}{X}} + b_{\frac{Y}{X}} \cdot X = 33,928 + 0,34 \cdot 48 = 1644,864$$

4) Uji F (Simultan)

Sebelum mencari nilai F tentukan dulu taraf Signifikasinya, dalam penelitian ini telah ditentukan taraf signifikasinya 5% dengan derajat pembilang 1 dan pembagi 46 (dari $N - 2 = 48 - 2$) maka diperoleh F_{tabel} sebesar 4,04. Setelah diketahui nilai F_{tabel} Selanjutnya dihitung F regresi dengan modal angka- angka yang sudah diketahui sebelumnya:

$$X_1 = 2464$$

$$Y = 2466$$

$$X_1 \cdot Y = 126947$$

$$X_1^2 = 127536$$

$$Y^2 = 127878$$

$$N = 48$$

$$a = 33,928$$

$$b = 0,34$$

$$1) SS_{Reg} = 0,34 \cdot 126947 + 33,928 \cdot 2466 - \frac{(2466)^2}{48}$$

$$= 43161,98 + 83666,448 - 126690,75$$

$$= 137,678$$

$$2) SS_{Res} = 127878 - 0,34 \cdot 126947 - 33,928 \cdot 2466$$

$$= 127878 - 43161,98 - 83666,448$$

$$= 1049,572$$

$$3) S^2_{Reg} = \frac{137,678}{1} = 137,678$$

$$4) S^2_{Res} = \frac{1049,572}{46} = 22,816$$

$$5) F_{Reg} = \frac{270,842}{22,816} = 5,300$$

Hasil perhitungan diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 5,300 dengan ketentuan $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka signifikan dan jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka tidak signifikan. Dalam penelitian ini menghasilkan F_{hitung} sebesar 5,300 dan F_{tabel} 4,04 berarti signifikan dan hipotesis diterima, karena $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($5,300 \geq 4,04$).

Tabel 4.12 Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.666	1	122.666	5.300	.026 ^a
	Residual	1064.584	46	23.143		
	Total	1187.250	47			

a. Predictors: (Constant), kedisiplinan_kepala_madrasah

b. Dependent Variable: kinerja_guru

5) Uji t (Parsial)

Langkah yang harus ditempuh dalam uji t yaitu:

a) Menentukan nilai t dengan taraf signifikan 1% dan 5 %, diketahui dalam penelitian ini menggunakan taraf 5% dengan derajat pembilang 1 dan pembagi 46 (dari $N - 2 = 48-2$) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 5 % = 1,678.

b) Menentukan nilai uji t dengan rumus:

$$\begin{aligned}t &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\&= \frac{0,322 \sqrt{48-2}}{\sqrt{1-0,322^2}} \\&= \frac{0,322 \cdot 6,78}{\sqrt{0,89}} = \frac{2,18316}{0,94} = 2,322\end{aligned}$$

Hasil perhitungan diatas diperoleh t_{hitung} sebesar 2,322 dengan ketentuan $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$, maka signifikan dan jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka tidak signifikan. Dalam penelitian ini menghasilkan t_{hitung} sebesar 2,322 dan t_{tabel} 1,678 berarti signifikan dan hipotesisi diterima, karena $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ ($2,322 \geq 1,678$).

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di
MAN 1 Kota Semarang

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang dilakukan oleh peneliti. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Mencari korelasi antara prediktor (X_2) dengan kriterium (Y)

$$r_{xy} = \frac{114863 - \frac{(2225)(2466)}{48}}{\sqrt{\left\{106093 - \frac{(2225)^2}{48}\right\} \left\{127878 - \frac{2466^2}{48}\right\}}}$$

$$\frac{114863 - 114309,38}{\sqrt{\{106093 - 103138,02\} \{127878 - 126690,75\}}}$$

$$\frac{553,6}{\sqrt{\{2954,98\} \{1187,25\}}} = \frac{553,6}{1873,04} = 0,295$$

Tingkat korelasi dari (X_2) terhadap (Y) didapat dengan menggunakan hitungan SPSS versi 16.0 Sebagai berikut:

Tabel 4.13 Angka Korelasi Variabel X₂ *Product Moment SPSS*

Correlations

		motivasi_keja	kinerja_guru
motivasi_keja	Pearson Correlation	1	.296 [*]
	Sig. (2-tailed)		.041
	N	48	48
kinerja_guru	Pearson Correlation	.296 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.041	
	N	48	48

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Setelah selesai menghitung korelasi selanjutnya melihat tabel nilai-nilai r product moment sesuai dengan jumlah sampel 48, dalam penelitian ini telah ditentukan taraf signifikasinya 5% yaitu 0,284. Hasil perhitungan diatas diperoleh r_{hitung} sebesar 0,295 dengan ketentuan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka signifikan dan jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka tidak signifikan. Dalam penelitian ini menghasilkan r_{hitung} sebesar 0,295 dan r_{tabel} 0,248 berarti signifikan dan hipotesisi diterima, karena $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($0,295 \geq 0,284$).

2) Kontribusi antara variabel X_2 dan (R Square)

Kontribusi antara motivasi kerja X_2 terhadap kinerja guru didapat dengan menggunakan hitungan SPSS versi 16.0 sebagai berikut:

Tabel 4.14 kontribusi antara Variabel X_2 dan (R Square) SPSS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.296 ^a	.087	.068		4.853

a. Predictors: (Constant), motivasi_keja

Pada table model summary, didapat R= 0,296. Kemudian nilai R Square = 0,087 jika diubah dalam bentuk persen adalah 8,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Motivasi Kerja terhadap kinerja guru adalah 8,7 % sedangkan 91,3 % di pengaruhi oleh faktor lain.

3) Analisi regresi sederhana motivasi kerja terhadap kinerja guru

Sebelum menggunakan rumus perhitungan regresi, langkah pertama membuat tabel kerja atau tabel perhitungan dahulu. Tabel kerja atau tabel perhitungan digunakan untuk mencari angka indeks regresi atau variabel X_2 (Motivasi Kerja)

dan variabel Y (Kinerja guru) dari responden 48 orang guru di MAN 1 Kota Semarang dengan Hasi Sebagai berikut:

$$X_2 = 2225$$

$$Y = 2466$$

$$X_2 \cdot Y = 114863$$

$$X_2^2 = 106093$$

$$Y^2 = 127878$$

Langkah selanjutnya menghitung analisis regresi sederhana diperlukan mencari nilai a sebagai nilai konsta harga Y ketika X = 0, dan nilai b sebagai angka arah atau koefisien regresi. perhitungan menggunakan hasil dari tabel kerja X₂ dan Y dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} b_{\frac{Y}{\bar{X}}} &= \frac{n \cdot \Sigma XY - \Sigma X \Sigma Y}{n \cdot x^2 - (\Sigma x)^2} \\ &= \frac{48 \cdot 114863 - (2225)(2466)}{48 \cdot 106093 - (2225)^2} \\ &= \frac{5513424 - 5486850}{5092464 - 4950625} \\ &= \frac{26574}{141839} = 0,187 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} a_{\frac{Y}{\bar{X}}} = \bar{Y} &= \frac{\Sigma Y}{N} = \frac{2466}{48} = 51,37 \\ &= \bar{X} = \frac{\Sigma X}{N} = \frac{2225}{48} = 46,35 \end{aligned}$$

$$a = \bar{Y} - b \cdot \bar{X} = 51,37 - 0,187 \cdot 46,35 = 42,7$$

$$Y' = a_{\frac{Y}{X}} + b_{\frac{Y}{X}} \cdot X = 42,7 + 0,187 \cdot 48 = 51,676.$$

4) Uji F (Simultan)

Sebelum mencari nilai F tentukan dulu taraf Signifikasinya, dalam penelitian ini telah ditentukan taraf signifikasinya 5% dengan derajat pembilang 1 dan pembagi 46 (dari $N - 2 = 48 - 2$) maka diperoleh F_{tabel} sebesar 4,04. Setelah diketahui nilai F_{tabel} Selanjutnya dihitung F regresi dengan modal angka- angka yang sudah diketahui sebelumnya:

$$\begin{aligned} X_2 &= 2225 \\ Y &= 2466 \\ X_2 \cdot Y &= 114863 \\ X_2^2 &= 106093 \\ Y^2 &= 127878 \\ N &= 48 \\ a &= 42,71 \\ b &= 0,187 \end{aligned}$$

$$SS_{Reg} = 0,187 \cdot 114863 + 42,71 \cdot 2466 - \frac{(2466)^2}{48}$$

$$= 21479,381 + 105322,86 - 126690,75$$

$$= 111,491$$

$$SS_{Res} = 127878 - 0,187 \cdot 114863 - 42,703 \cdot 2466$$

$$= 127878 - 21479,381 - 105322,86$$

$$=1075,759$$

$$S^2_{Reg} = \frac{111,491}{1} = 94,229$$

$$S^2_{Res} = \frac{1075,759}{46} = 23,38$$

$$F_{. Reg} = \frac{111,491}{23,38} = 4,403$$

Hasil perhitungan diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 4,403 dengan ketentuan $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka signifikan dan jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka tidak signifikan. Dalam penelitian ini menghasilkan F_{hitung} sebesar 4,403 dan F_{tabel} 4,04 berarti signifikan dan hipotesisi diterima, karena $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($4,403 \geq 4,04$).

Tabel 4.15 Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.723	1	103.723	4.403	.041 ^a
	Residual	1083.527	46	23.555		
	Total	1187.250	47			

a. Predictors: (Constant), motivasi_keja

b. Dependent Variable: kinerja_guru

5) Uji t (Parsial)

Langkah yang harus ditempuh dalam uji t yaitu:

a) Menentukan nilai t dengan taraf signifikan 1% dan 5 %, diketahui dalam penelitian ini menggunakan taraf 5% dengan derajat pembilang 1 dan pembagi 46 (dari $N - 2 = 48 - 2$) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 5 % = 1,678.

b) Menentukan nilai uji t dengan rumus:

$$\begin{aligned}t &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\&= \frac{0,295 \sqrt{48-2}}{\sqrt{1-0,295^2}} \\&= \frac{0,295 \cdot 6,78}{\sqrt{0,912}} = \frac{2,0001}{0,95} = 2,193\end{aligned}$$

Hasil perhitungan diatas diperoleh t_{hitung} sebesar 2,193 dengan ketentuan $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$, maka signifikan dan jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka tidak signifikan. Dalam penelitian ini menghasilkan t_{hitung} sebesar 2,193 dan t_{tabel} 1,678 berarti signifikan dan hipotesisi diterima, karena $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ ($2,193 \geq 1,678$).

c. Pengaruh Kedisiplinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Kota Semarang

1) Analisa Regresi berganda

Sebelum menghitung menggunakan rumus regresi berganda, harus dicari persamaan regresinya terlebih dahulu dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Data mentah dari hasil penelitian perlu disusun kedalam tabel perhitungan seperti dibawah ini:

Hasil dari tabel kerja atau tabel perhitungan untuk mencari angka indeks korelasi antara variabel Y dari responden 48 orang guru di MAN 1 Kota Semarang dengan hasil:

$$X_1 = 2464$$

$$X_2 = 2225$$

$$Y = 2466$$

$$X_1.Y = 126947$$

$$X_2.Y = 114863$$

$$X_1.X_2 = 114359$$

$$X_1^2 = 127536$$

$$X_2^2 = 106093$$

$$Y^2 = 127878$$

b) Menghitung persamaan b_1 , b_2 , dan a dengan rumus

$$\begin{aligned}
 1. \quad \sum X_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N} \\
 &= 127536 - \frac{(2464)^2}{48} \\
 &= 127536 - 126485,3 \\
 &= 1050,7
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 2. \quad \sum X_2^2 &= \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{N} \\
 &= 106093 - \frac{(2225)^2}{48} \\
 &= 106093 - 103138,02 \\
 &= 2954,98
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 3. \quad \sum Y &= \sum Y - \frac{(\sum Y)^2}{N} \\
 &= 127878 - \frac{(\sum 2466)^2}{48} \\
 &= 127878 - 126690,75 \\
 &= 1187,25
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 4. \quad \sum X_1 \cdot Y &= \sum X_1 \cdot Y - \frac{(X_1)(Y)}{N} \\
 &= 126947 - \frac{(2464)(2466)}{46} \\
 &= 126947 - 126588 = 359
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 5. \quad \sum X_2 \cdot Y &= \sum X_2 \cdot Y - \frac{(X_2)(Y)}{N} \\
 &= 114863 - \frac{(2225)(2466)}{46} \\
 &= 114863 - 114309,37
 \end{aligned}$$

$$= 553,63$$

$$\begin{aligned} 6. \sum X_1 \cdot X_2 &= \sum X_1 \cdot X_2 - \frac{(X_1)(X_2)}{N} \\ &= 114359 - \frac{(2464)(2225)}{46} \\ &= 114359 - 114216,6 = 142,4 \end{aligned}$$

c) Maka persamaannya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} b_1 &= \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 \cdot Y) - (\sum X_2 \cdot Y)(\sum X_1 \cdot X_2)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 \cdot X_2)^2} \\ &= \frac{(2954,98)(359) - (553,63)(142,4)}{(1050,7)(2954,98) - (142,4)^2} \\ &= \frac{1060837,82 - 78836,912}{3104797,486 - 20277,76} \\ &= \frac{982000,908}{3084519,726} = 0,318 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b_2 &= \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 \cdot Y) - (\sum X_1 \cdot Y)(\sum X_1 \cdot X_2)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 \cdot X_2)^2} \\ &= \frac{(1050,7)(553,63) - (359)(142,4)}{(1050,7)(2954,98) - (142,4)^2} \\ &= \frac{581699,041 - 5112,6}{3104797,486 - 20277,76} \\ &= \frac{530577,441}{3084519,726} = 0,172 \end{aligned}$$

Tabel 4.16 Angka Korelasi Variabel X₁, X₂ SPSS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.058	8.151		3.320	.002
	kedisiplinan_kepala_madrasah	.318	.144	.300	2.207	.032
	motivasi_keja	.172	.086	.271	2.000	.052

a. Dependent Variable: kinerja_guru

$$a = \bar{Y} - b_1 \cdot \bar{X}_1 - b_2 \cdot \bar{X}_2$$

$$\bar{Y} = \frac{2466}{48} = 51,37$$

$$\bar{X}_1 = \frac{2464}{48} = 51,3$$

$$\bar{X}_2 = \frac{2225}{48} = 46,35$$

$$Y' = 46,35 + 0,318 + 0,172 = 46,84$$

Kemudian dicari score mentah sebagai berikut:

$$1) SS_{Reg} = 0,318 \cdot 126947 + 0,172 \cdot 114863 +$$

$$27,0844 \cdot 2466 - \frac{(2466)^2}{48}$$

$$= 40369,146 + 19756,436 +$$

$$66790,1304 - 126690,75$$

$$= 224,9624$$

$$\begin{aligned}
2) \quad SS_{Res} &= 127878 - 0,318 \cdot 126947 - 0,17 \cdot \\
&114863 - 27,331 \cdot 2466 \\
&= 127878 - 40369,146 - 19756,436 - \\
&66790,1304 \\
&= 962,2876 \\
3) \quad S^2_{Reg} &= \frac{224,9624}{2} = 112,4812 \\
4) \quad S^2_{Res} &= \frac{1048,0004}{45} = 21,384 \\
5) \quad F. Reg &= \frac{112,4812}{21,384} = 5,26
\end{aligned}$$

2) Mencari Koefisien Korelasi Ganda

Setelah hasil dari analisis regresi ganda diperoleh. Maka tahap kedua harus Mencari koefisien korelasi terlebih dahulu. Mencari koefisien korelasi X_1, X_2 , dan Y dengan menggunakan rumus korelasi berganda sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
r_{xy} &= \sqrt{\frac{(0,318)(359) + (0,172)(553,63)}{1187,25}} \\
&= \sqrt{\frac{114,162 + 95,224}{1187,25}} \\
&= \sqrt{0,176} = 0,419
\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan korelasi diperoleh besarnya $R_{X_1, X_2, Y}$ yaitu 0,419. Untuk dapat memberi interpretasinya terhadap kuatnya

hubungan, maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel 4.14 tingkat koefisien korelasi yang besarnya berkisar antara 0,40 – 0,599 berarti korelasi positif antara variabel x_1 , x_2 , y itu adalah termasuk korelasi positif yang sedang.

Intrepensi selanjutnya dalam perhitungan korelasi adalah menguji apakah hubungan x_1 , x_2 , dengan y signifikan atau tidak, dan dapat diketahui dengan cara hasil dari uji korelasi product moment dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan $N = 48$. Dengan kriteria pengujian dengan ketentuan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka signifikan antar dua variabel. Pada hasil perhitungan diperoleh r_{xy} pada taraf signifikasinya 5% yaitu r_{hitung} sebesar 0,419 dan r_{tabel} 0,248 berarti signifikan dan hipotesisi diterima, karena $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($0,419 \geq 0,284$). Jadi dapat disimpulkan bahwa memang terdapat korelasi positif yang signifikan antara variabel X_1 , X_2 secara bersama-sama terhadap Y .

Tabel 4.17 Tingkat koefisien korelasi X_1, X_2, Y

Interval korelasi	Tingkatan korelasi
0,80 – 0,1000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Lemah
0,00 – 0,199	Sangat Lemah

3) Uji F Signifikasi

Sebelum mencari nilai F ditentukan dulu taraf signifikasinya, dalam penelitian ini telah ditentukan taraf signifikasinya 5% dengan derajat pembilang 2 dan pembagi 46 (dari $N - 2 = 48 - 2$) maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,20. Setelah diketahui nilai F_{tabel} Selanjutnya dihitung F regresi dengan modal angka- angka yang sudah diketahui sebelumnya:

$$\begin{aligned}
 F &= \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \\
 &= \frac{0,419^2 \cdot 45}{2(1 - 0,419^2)} \\
 &= \frac{0,175561 \cdot 45}{2(1 - 0,175561)} = \frac{7,900245}{1,648878} = 4,791
 \end{aligned}$$

Jika dibuktikan dengan SPSS Versi 16.0 maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.18 Uji F signiikasi x1x2 dan y SPSS

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209.533	2	104.767	4.822	.013 ^a
	Residual	977.717	45	21.727		
	Total	1187.250	47			

a. Predictors: (Constant), motivasi_keja, kedisiplinan_kepala_madrasah

b. Dependent Variable: kinerja_guru

Hasil perhitungan diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 4,791 dengan ketentuan $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka signifikan dan jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka tidak signifikan. Dalam penelitian ini menghasilkan F_{hitung} sebesar 4,791 dan F_{tabel} 3,20 berarti signifikan dan hipotesisi diterima, karena $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($4,791 \geq 3,20$).

4) Uji t

Langkah yang harus ditempuh dalam uji t yaitu:

- a) Menentukan nilai t dengan taraf signifikan 1% dan 5 %, diketahui dalam penelitian ini menggunakan taraf 5% dengan derajat pembilang 1 dan pembagi 46 (dari $N - 2 =$

48-2) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 5 % = 1,678.

b) Menentukan nilai uji t dengan rumus:

$$\begin{aligned}t &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\&= \frac{0,419 \sqrt{48-2}}{\sqrt{1-0,419^2}} \\&= \frac{0,419 \cdot 6,78}{\sqrt{0,824}} = \frac{2,841}{0,907} = 3,132\end{aligned}$$

Hasil perhitungan diatas diperoleh t_{hitung} sebesar 3,132 dengan ketentuan $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$, maka signifikan dan jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka tidak signifikan. Dalam penelitian ini menghasilkan t_{hitung} sebesar 3,132 dan t_{tabel} 1,678 berarti signifikan dan hipotesis diterima, karena $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ ($3,132 \geq 1,678$).

6) Kontribusi antara variabel X_1 , X_2 dan (R Square)

Kontribusi antara motivasi kerja X_1 X_2 terhadap kinerja guru didapat dengan menggunakan hitungan SPSS versi 16.0 sebagai berikut:

Tabel 4.19 kontribusi antara Variabel X_1 , X_2 dan Y (R Square) SPSS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.420 ^a	.176	.140	4.661

a. Predictors: (Constant), motivasi_keja, kedisiplinan_kepala_madrasah

Pada table model summary, didapat $R = 0,420$. Kemudian nilai R Square = $0,176$ jika diubah dalam bentuk persen adalah $17,6\%$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kedisiplinan kepala madrasah dan Motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah $17,6\%$ sedangkan $82,4\%$ di pengaruhi oleh faktor lain.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh kedisiplinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Semarang

Interpretasi secara statistik menghasilkan penjelasan yang rinci dalam menjawab rumusan masalah pada penelitian ini yang disajikan dalam pembahasan berikut ini:

Dalam perhitungan statistik menunjukkan *mean* dari pengaruh kedisiplinan kepala madrasah terhadap kinerja

guru sebesar 51,49 yang berada pada interval 49 – 52 dan menghasilkan kesimpulan dari nilai *mean* bahwa Kedisiplinan kepala madrasah dalam mempengaruhi kinerja guru masuk pada kategori cukup baik. kemudian nilai *mean* dari kinerja guru 51,41 berada pada interval 49 – 52 artinya bahwa kedisiplinan kepala madrasah dalam mempengaruhi kinerja guru pada kategori cukup baik.

Selanjutnya, hasil dari perhitungan uji validitas angket menggunakan rumus *korelasi product moment* menghasilkan $r_{xy} 0,321 \geq r_{tabel} 0,248$. Hal tersebut berkisar antara 0,30 – 0,499 dan nilai *r* menunjukkan *positif* yang berarti bahwa terdapat korelasi *positif* yang sedang antara kedisiplinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai kedisiplinan kepala madrasah yang ada maka semakin meningkat pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Kemudian hasil r_{xy} diformulasikan kedalam hitungan persen (%) yang disebut R Square maka hasilnya adalah 10,3%. Jadi kontribusi kedisiplinan kepala madrasah terhadap kinerja guru adalah 10,3% sedangkan 87,9% di pengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya, hasil dari perhitungan analisis regresi sederhana adalah pertama, di dapat persamaan regresi $Y' = 33,928 + 0,34 \cdot X$. Dalam hal ini dapat diartikan jika *X*

= 0 maka nilai kedisiplinan kepala madrasah adalah 33,928 yang berarti bahwa kedisiplinan kepala madrasah tidak ada, maka kinerja guru sebesar 0,34. Namun apabila nilai kedisiplinan kepala madrasah (X) = 48 maka nilai rata-rata kinerja guru adalah $Y' = 33,928 + 0,34 \cdot 48 = 1644,864$, jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai kedisiplinan kepala madrasah maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Kemudian hasil perhitungan secara simultan (keseluruhan) didapatkan kesimpulan bahwa kedisiplinan kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru, karena hasil uji F di peroleh $5,300 \geq F_{\text{tabel}} 4,04$ pada taraf signifikan 5%. Dengan demikian berarti ada pengaruh yang signifikan dari kedisiplinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi dengan tingkat signifikansi t sebesar ($2,322 \geq 1,678$) disimpulkan bahwa pengujian hipotesis pada hipotesis pertama yang berbunyi faktor kedisiplinan kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Semarang

Interpretasi secara statistik menghasilkan penjelasan yang rinci dalam menjawab rumusan masalah

pada penelitian ini yang disajikan dalam pembahasan berikut ini:

Dalam perhitungan statistik menunjukkan *mean* dari pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 46,3 yang berada pada interval 42 – 49 dan menghasilkan kesimpulan dari nilai *mean* bahwa Kedisiplinan kepala madrasah dalam mempengaruhi kinerja guru masuk pada kategori cukup baik. kemudian nilai *mean* dari kinerja guru 51,41 berada pada interval 58 – 52 artinya bahwa kedisiplinan kepala madrasah dalam mempengaruhi kinerja guru pada kategori cukup baik.

Selanjutnya, hasil dari perhitungan uji validitas angket menggunakan rumus *korelasi product moment* menghasilkan $r_{xy} 0,295 \geq r_{tabel} 0,248$. Hal tersebut berkisar antara 0,20 – 0,399 dan nilai *r* menunjukkan *positif* yang berarti bahwa terdapat korelasi *positif* yang sedang antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai motivasi kerja yang ada maka semakin meningkat pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Kemudian hasil dari r_{xy} diformulasikan kedalam hitungan persen (%) yang disebut R Square maka hasilnya adalah 8,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Motivasi kerja terhadap

kinerja guru adalah 8,7 % sedangkan 91,7 % di pengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya, Hasil dari perhitungan dari analisis regresi sederhana adalah pertama, di dapat persamaan regresi $Y' = 42,7 + 0,187 \cdot X$. Dalam hal ini dapat diartikan jika $X = 0$ maka nilai motivasi kerja adalah 42,7 yang berarti bahwa jika motivasi kerja tidak ada, maka kinerja guru sebesar 0,187. Namun apabila nilai motivasi kerja (X) = 48 maka nilai rata-rata kinerja guru adalah $Y' = 42,7 + 0,187 \cdot 48 = 51,676$, jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Kemudian hasil perhitungan secara simultan (keseluruhan) didapatkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, karena hasil uji F di peroleh $4,402 \geq F_{\text{tabel}} 4,04$ pada taraf signifikan 5%. Dengan demikian berarti ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi dengan tingkat signifikansi t sebesar $(2,193 \geq 1,678)$ disimpulkan bahwa pengujian hipotesis pada hipotesis pertama yang berbunyi faktor motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima.

3. Pengaruh kedisiplinan kepala madrasah dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Semarang

Interpretasi secara statistik menghasilkan penjelasan yang rinci dalam menjawab rumusan masalah pada penelitian ini yang disajikan dalam pembahasan berikut ini:

Tingkat korelasi kedisiplinan kepala madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar r_{hitung} sebesar 0,419 dan r_{tabel} 0,248. Hasil ini berkisar 0,40 – 0,599 dan nilai r menunjukkan *positif* yang berarti bahwa terdapat korelasi *positif* yang sedang antara kedisiplinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai kedisiplinan kepala madrasah dan motivasi kerja yang ada maka semakin meningkat pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Kemudian hasil dari r_{xy} diformulasikan kedalam hitungan persen (%) yang disebut R Square maka hasilnya adalah 17,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kedisiplinan kepala madrasah dan Motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah 17,6 % sedangkan 82,4 % di pengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya, Hasil dari perhitungan dari analisis regresi berganda adalah pertama, di dapat persamaan regresi $Y' = 46,35 + 0,318 + 0,172$ Dalam hal ini dapat

diartikan bahwa jika kedisiplinan kepala madrasah dan motivasi kerja tidak ada, maka kinerja guru sebesar 46,35. Namun apabila nilai kedisiplinan kepala madrasah (X_1) motivasi kerja (X_2) mengalami pengikatan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Kemudian hasil perhitungan secara simultan (keseluruhan) didapatkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, karena hasil uji F di peroleh $4,791 \geq F_{\text{tabel}} 3,20$ pada taraf signifikan 5%. Dengan demikian berarti ada pengaruh yang signifikan dari kedisiplinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi dengan tingkat signifikansi t sebesar $(3,132 \geq 1,678)$. disimpulkan bahwa pengujian hipotesis pada hipotesis pertama yang berbunyi faktor kedisiplinan kepala madrasah dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima.

E. Keterbatasan Penelitian

Sebuah pekerjaan penelitian pasti terdapat suatu yang disebut dengan kendala. Sehingga suatu penelitian bisa dianggap kurang sempurna. Begitu juga dalam penelitian ini yang jauh dari kata sempurna, karena memiliki keterbatasan dalam beberapa hal. Adapun keterbatasan tersebut meliputi :

Penelitian ini hanya dilakukan dalam suatu lembaga pendidikan yakni MAN 1 Kota Semarang, sehingga hasil dari penelitian ini belum tentu dapat diterapkan pada lembaga pendidikan yang lain.

Hambatan dan kendala tersebut tidak menyurutkan semangat peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini sampai pada proses penulisan laporan dalam bentuk skripsi. Syukur alhamdulillah semuanya dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dengan baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah diuraikan sebelumnya, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat hubungan antara kedisiplinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Semarang dengan Tingkat korelasi (hubungan) sebesar 0,321 kedisiplinan kepala madrasah terhadap kinerja guru dibuktikan dengan nilai R Square sebesar 10,3%. kedisiplinan kepala madrasah berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru karena nilai F_{hitung} (5,300) lebih besar dibandingkan F_{tabel} (4,04). Dengan demikian H_a yang berbunyi “ Ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Semarang” dapat diterima karena nilai t_{hitung} 2,322 \geq t_{tabel} 1,678.
- b. Terdapat hubungan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Semarang dengan Tingkat korelasi (hubungan) sebesar 0,295 Motivasi Kerja terhadap kinerja guru dibuktikan dengan nilai R Square sebesar 8,7 % kedisiplinan kepala madrasah berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap

kinerja guru karena nilai F_{hitung} (4,402) lebih besar dibandingkan F_{tabel} (4,04). Dengan demikian H_a yang berbunyi “Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Semarang” dapat diterima karena nilai t_{hitung} 2,193 \geq t_{tabel} 1,678.

- c. Terdapat hubungan antara kedisiplinan kepala madrasah dan Motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Semarang dengan Tingkat korelasi (hubungan) sebesar 0,419. kedisiplinan kepala madrasah dan Motivasi kerja terhadap kinerja guru dibuktikan dengan nilai R Square sebesar 17,6%. kedisiplinan kepala madrasah dan Motivasi kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru karena nilai F_{hitung} (4,791) lebih besar dibandingkan F_{tabel} (3,20). Dengan demikian H_a yang berbunyi “ Ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kepala madrasah dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Semarang” dapat diterima karena nilai t_{hitung} 3,132 \geq t_{tabel} 1,678.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dari analisis data penulis mencoba memberikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Kepala madrasah agar membina serta memberi teladan meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
2. Idealnya sebuah kinerja personal lembaga pendidikan tentunya tidak terlepas dari beberapa aspek yang harus ada dan dimiliki pada diri seorang pimpinan, termasuk diantaranya konsep kedisiplinan seorang kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sehingga memberikan spirit pada personal lainnya.
3. Efektinya sebuah kinerja guru menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan lembaga pendidikan, dengan demikian menjadi aspek yang tidak dapat ditawar lagi keefektifan kinerja guru senantiasa berbanding lurus dengan harapan lembaga pendidikan.

C. Penutup

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa, penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Penulis mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan. Semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan umumnya bagi semua pihak yang benar-benar membutuhkannya. *Amin ya Robbal 'Alamin.*

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, Khoiril, *Pembelajaran Berbasis Inkuiri; Metode Dan Aplikasi*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2016.
- Ardiana, Titin Eka, “*pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntansi di SMK Kota Madiun*”. *Jurnal akuntansi dan pajak*, Vol. 17, No. 02 Januari 2017.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Aqib, Zainal dan Ali murtadlo, *Kumpulan Metode Pembelajaran Kreatif Dan Inovatif*, Bandung: Sarana Tutorial Nurani Sejahtera, 2016.
- Barnawi, Muhammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Biget A. S. ‘et al’. 2010. *Motivating Employees of the Public Sector: Does Public Service Motivation Matter?* (Versi Elektronik). *International Public Managemant Journal*, 13 (3), 213-246
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002, Cet. Ke-2.
- Djamarah, Syaiful Bahri, *Rahasia Sukses Belajar*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002.
- Faryadi, Qais, *Pedoman Mengajar Efektif: Teori Dan Model Pembelajaran*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.

- Fauzi, Muchamad, *Metode Penelitian Kuantitatif: Sebuah Pengantar*, Semarang: Walisongo Press, 2009.
- Hadi, Sutrisno, *Analisis Regresi*, Yogyakarta: Andi Offset, 2000.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2012.
- Hasan, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Mamuju Utara*, mamuju sulawesi barat 2003.
- Ilyas, Yaslil, *Kinerja Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FK MUI, 2002.
- Kadarisman, *Manajemen pengemangan sumber daya manusia*, Jakarta; Raja Grafindo Persada, 2013.
- Kempa, Rudolf, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2015.
- Khoiri, Nur, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Ragam, Model, dan Pendekatan*, Semarang: Souteast Asean Publishing, 2018.
- Kompri, *Motivasi Pembelajaran: Prespektif Guru Dan Sisiwa*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016.
- Machali, Imam, Ara Hidayat, *The Handbook of Education Management: teori dan praktik pengelolaan sekolah/Madrasah di Indonesia*, Jakarta: Prenada Media, 2016.
- Mahdayama, Jumanta, *Metodologi Pengajaran*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.

- Malayu, S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Masyhuri dan Zainuddin, *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktik & Aplikasi*, Bandung: Refika Aditama, 2009.
- Mulyasa, *Menjadi kepala sekolah profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Muslich, Masrur, *Sertifikasi Guru menuju Profesionalisme Pendidik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Mustaqim, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Semarang: Rasail Media Group, 2013.
- Nola, Ananda Vitra, “*Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMK N) Kota Solok*” *Jurnal Administrasi Pendidikan FIP UNP*. Vol. 2 No. 1, Juni 2014.
- Noor, Juliansyah, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana, 2014.
- Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Riduwan dan akdon, *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sagala, Syaiful, *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, .Bandung: Alfabeta, 2007.
- Sanjaya,Wina, *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*, Jakarta: Kencana,2011.

- Saondi, Ondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2012.
- Setiyati, Sri, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Volume 22, Nomor 2, Oktober 2014.
- Shihab, Muhammad Quraish, *Tafsir Al Misbah, Jilid II*, Jakarta: Lentera Hati, 2007.
- Sobirin, *Kepala Sekolah, Guru Dan Pembelajaran*, Bandung: Penerbit Nuansa, 2018.
- Steyn, G.M. The changing Principalship in South African Schools. *Educare*, 2002.
- Sukmadita, Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Supardi, *Kinerja guru*, Jakarta; Raja Grafindo Persada, 2016.
- Susanto, Ahmad, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta: Prenadamedia, 2016.
- Sutrisno, Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2014.
- , *kepemimpinan pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Insan Madani, 2012.
- Sugiyono, *Metode Penelitian pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- , *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: alfabeta, 2011.

-----, *Metode Penelitian Bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Bandung: alfabeta, 2009.

-----, *Statistik untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2010.

Syarifuddin, Imam Yahya, *Arbain Nawawi*.

Tajuddin, Ferdina dkk, FKIP UNILA Bandar Lampung “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara*”,.

Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Uno, Hamzah B., *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.

Widodo, *Metode Penelitian Populer & Paktis*, Depok: RajaGrafindo Persada,2018.

Yang, Kay, *Voice of the Customer: capture and analisis*, New York: McGraw Hill, 2008.

Zahroh, Aminatul, *Total Quality Management*, Yogyakarta; Ar-Ruzz Media, 2014.

Lampiran 1 Angket Penelitian

Angket Instrumen Variabel Pengaruh Kedisiplinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Nama :

Jabatan :

Petunjuk pengisian

Pilihlah jawaban dibawah ini dengan memberi tanda centang (√) sesuai yang anda persepsikan dan rasakan Bacalah baik-baik setiap pernyataan di bawah ini.

“SL” Selalu, “SR” Sering, “KD” Kadang-Kadang, “TP” Tidak Pernah.

NO	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
	Kedisiplinan Kepala Madrasah				
1	Saya selalu berangkat tepat waktu dari pada kepala madrasah karena kepala madrasah hadir sebelum waktu yang telah ditentukan				
2	Kepala Madrasah pulang dari Madrasah sesuai waktu yang ditentukan				
3	Kepala madrasah selalu memimpin rapat tepat waktu				
4	Kepala Madrasah memberikan pujian terhadap guru yang menyelesaikan tugas tepat waktu				
5	Kepala Madrasah memberikan perhatian terhadap guru agar lebih meningkatkan kinerjanya				

6	Kepala Madrasah mengkoordinir kepada guru untuk melakukan kerja sama dengan guru yang lain dalam menjalankan tugas				
7	Kepala Madrasah selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan di madrasah				
8	Kepala Madrasah memberikan nasehat kepada warga madrasah				
9	Kepala Madrasah selalu siaga dalam mengatasi masalah yang terjadi di madrasah				
10	Kepala Madrasah selalu memantau kegiatan warga madrasah setiap hari				
11	Kepala Madrasah melakukan supervisi terhadap guru-guru				
12	Kepala Madrasah selalu menegur guru-guru yang melanggar peraturan				
13	Kepala Madrasah selalu mengikuti program kegiatan yang ada di madrasah				
14	Kepala Madrasah bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan				
15	Kepala Madrasah bertanggung jawab dalam menjalankan tugas				
Motivasi Kerja Guru					
1	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, saya akan kerjakan dengan sangat baik				
2	Tugas-tugas berat yang saya hadapi, membuat saya tidak semangat bekerja				
3	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
4	Saya berinisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas				
5	Saya memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan Madrasah				
6	Situasi lingkungan kerja di sekolah ini mendukung aktivitas pekerjaan saya				

7	Saya bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik				
8	Saya mendapat penghasilan tambahan di luar gaji sekolah				
9	Upah yang diberikan dari lembaga kepada saya lebih memberikan semangat dalam bekerja				
10	Pemilihan guru teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri				
11	Pihak sekolah memberikan penghargaan untuk pegawai yang memiliki kinerja baik				
12	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima sebagai guru				
13	Dalam menyelesaikan tugas saya memilih cara yang mudah walaupun tidak maksimal				
14	Sekolah memberikan kesempatan untuk promosi jabatan				
15	Pekerjaan yang saya kerjakan memperoleh imbalan yang layak				
Kinerja Guru					
1	Saya Menyusun pelaksanaan program pembelajaran (RPP), silabus, program tahunan, dan program semester				
2	Saya Menyelesaikan program kurikulum mata pelajaran pada setiap semester dan tahun ajaran				
3	Saya mempersiapkan media dan metode pembelajaran setiap akan mengajar				
4	Saya mengembangkan kurikulum berdasarkan pengalaman belajar				
5	Saya mengajarkan metode pelajaran sesuai dengan kondisi madrasah				
6	Saya menggunakan media pembelajaran yang bervariasi				

7	Saya memanfaatkan sumber belajar yang ada di madrasah				
8	Saya mendorong keaktifan siswa didalam kelas				
9	Saya Memberikan pertanyaan mengenai materi untuk mengetahui sejauh mana pemahaman siswa				
10	Saya melaksanakan evaluasi sebelum masuk pelajaran				
11	Saya menilai keaktifan siswa dikelas sebagai nilai tambahan				
12	Saya melaksanakan evaluasi tertulis pada setiap akhir pelajaran				
13	Saya Menyusun alat evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditentukan				
14	Saya Melaporkan hasil belajar kepada siswa sebagai refleksi belajarnya				
15	Saya Menggunakan hasil analisis penilaian untuk mengidentifikasi kelemahan siswa				

Lampiran 2 Nama Responden

No.	Nama	Mengajar Mapel
1	Drs. H. Muchlas	Al Qurán Hadits
2	Drs. Zaenuri	Bahasa Arab, Tafsir
3	Drs. Dwi Raharjo	Matematika
4	Chomsatun, SH, MPd	PKn, Ketrampilan
5	Dra. Hj. Yetty Musyaviroh	Ekonomi, Antropologi
6	Dra. Siti Rochmah	Kimia
7	Sri Hidayati, SPd	Kimia
8	Drs. Sugiyanta	Bhs. Inggris
9	Dra. Siti Khoiriyah	Fiqih, Ushul Fiqh
10	Drs. Herry Paryono	Ekonomi
11	Siti Salamah, SPd	Bahasa Indonesia
12	Ary Priono, SPd	Fisika
13	Drs. Supardi	Sejarah, Sosiologi
14	Drs. Muslih	Sejarah, Sosiologi
15	Drs. M. Isnandar	Matematika
16	Drs. Joko Siswono, MPd	BK
17	Drs. Sukri	Matematika
18	Drs. Sudarko, SPd	Fiqih
19	Dra. Hj. Siti Asmah	Aqidah Akhlaq, BTA
20	Dra. Rochmatah	Matematika
21	M. Ally Firdaus, SAg, Msi	Matematika
22	Anshori, SPd	Bhs. Sastra Indonesia
23	Dra. Kanti Setiyati	Kimia
24	Sih Hartini, SPd, Msi	Biologi
25	Drs. Asrori	Matematika

26	Ellya Nur Chasanah, SPd, MSc	Fisika
27	Drs. Muh. Badi	Bhs. Inggris
28	Ani Rachmawati, SAg, MSI	Aqidah A, BTA, I Kalam
29	M. Imam Mursid, SAg, SPd, MPd	Bhs. Arab
30	Agustin Sri Hartati, SPd	Bahasa Inggris
31	Puji Lestari, SPd	Matematika
32	Nurul Hidayah, SPd	BK
33	Anwar Rifa'i, SPd	Geografi, Sejarah
34	Beta Nur Bety Tsany, SPd	BK
35	Drs. Agung Wibowo	Bahasa Inggris
36	Drs. Mulyanto, MPd	Penjas Orkes
37	Muawanah, SPd	Bhs. Sastra Indonesia
38	Sulasih, SPd	Geografi
39	Dra. Noor Hidayah Budhi S	Aqidah A, BTA
40	Edy Kristijono, SPd	Kesenian
41	Siti Fitriyah, SPd	Bahasa Indonesia
42	Irfan Dwi Putranto, SPd	B. Indonesia, PKn
43	Solastri, SPd	Matematika
44	Aris Fahkrudin, SPd, MPd	Fisika
45	Muhammad Nurhan, SAg, MPd	Bhs. Arab
46	Ahmad Alfian, SAg	Fiqh, SKI, BTA
47	Katibin	Fisika
48	Suhardi, SPd	Fisika

Lampiran 3 Bukti Pengisian Angket

ANGKET INSTRUMEN VARIABEL PENGARUH KEDISIPLINAN KEPALA
MADRASAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU

Nama : Siti Fitriyah

Jabatan : Guru

Petunjuk pengisian

Pilihlah jawaban dibawah ini dengan memberi tanda centang (✓) sesuai yang anda
persepsikan dan rasakan Bacalah baik-baik setiap pernyataan di bawah ini.

“SL” Selalu, “SR” Sering, “KD” Kadang-Kadang, “TP” Tidak Pernah.

NO	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
Kedisiplinan Kepala Madrasah					
1	Saya selalu berangkat tepat waktu karena kepala madrasah hadir sebelum waktu yang telah ditentukan	✓			
2	Kepala Madrasah pulang dari Madrasah sesuai waktu yang ditentukan	✓			
3	Kepala madrasah selalu memimpin rapat tepat waktu		✓		
4	Kepala Madrasah memberikan pujian terhadap guru yang menyelesaikan tugas tepat waktu		✓		
5	Kepala Madrasah memberikan perhatian terhadap guru agar lebih meningkatkan kinerjanya		✓		
6	Kepala Madrasah mengkoordinir kepada guru untuk melakukan kerja sama dengan guru yang lain dalam menjalankan tugas	✓			
7	Kepala Madrasah selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan di madrasah	✓			
8	Kepala Madrasah memberikan nasehat kepada warga madrasah	✓			
9	Kepala Madrasah selalu siaga dalam mengatasi masalah yang terjadi di madrasah	✓			
10	Kepala Madrasah selalu memantau kegiatan warga madrasah setiap hari		✓		

11	Kepala Madrasah melakukan supervisi terhadap guru-guru		✓		
12	Kepala Madrasah selalu menegur guru-guru yang melanggar peraturan		✓		
13	Kepala Madrasah selalu mengikuti program kegiatan yang ada di madrasah		✓		
14	Kepala Madrasah bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	✓			
15	Kepala Madrasah bertanggung jawab dalam menjalankan tugas	✓			
Motivasi Kerja Guru					
1	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, saya akan kerjakan dengan sangat baik	✓			
2	Tugas-tugas berat yang saya hadapi, membuat saya tidak semangat bekerja			✓	
3	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan		✓		
4	Saya berinisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas		✓		
5	Saya memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan Madrasah		✓		
6	Situasi lingkungan kerja di sekolah ini mendukung aktivitas pekerjaan saya		✓		
7	Saya bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik	✓			
8	Saya mendapat penghasilan tambahan di luar gaji sekolah	✓			
9	Upah yang diberikan dari lembaga kepada saya lebih memberikan semangat dalam bekerja	✓			
10	Pemilihan guru teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri				
11	Pihak sekolah memberikan penghargaan untuk pegawai		✓		

	yang memiliki kinerja baik				
12	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima sebagai guru	✓			
13	Dalam menyelesaikan tugas saya memilih cara yang mudah walaupun tidak maksimal			✓	
14	Sekolah memberikan kesempatan untuk promosi jabatan			✓	
15	Pekerjaan yang saya kerjakan memperoleh imbalan yang layak		✓		
Kinerja Guru					
1	Saya Menyusun pelaksanaan program pembelajaran (RPP), silabus, program tahunan, dan program semester	✓			
2	Saya Menyelesaikan program kurikulum mata pelajaran pada setiap semester dan tahun ajaran	✓			
3	Saya mempersiapkan media dan metode pembelajaran setiap akan mengajar		✓		
4	Saya mengembangkan kurikulum berdasarkan pengalaman belajar	✓			
5	Saya mengajarkan metode pelajaran sesuai dengan kondisi madrasah	✓			
6	Saya menggunakan media pembelajaran yang bervariasi		✓		
7	Saya memanfaatkan sumber belajar yang ada di madrasah		✓		
8	Saya menekan keaktifan siswa didalam kelas		✓		
9	Saya Memberikan pertanyaan mengenai materi untuk mengetahui sejauh mana pemahaman siswa		✓		
10	Saya melaksanakan evaluasi sebelum masuk pelajaran		✓		
11	Saya menilai keaktifan siswa dikelas sebagai nilai tambahan		✓		

12	Saya melaksanakan evaluasi tertulis pada setiap akhir pelajaran		✓		
13	Saya Menyusun alat evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditentukan		✓		
14	Saya Melaporkan hasil belajar kepada siswa sebagai refleksi belajarnya		✓		
15	Saya Menggunakan hasil analisis penilaian untuk mengidentifikasi kelemahan siswa		✓		

Lampiran 4 Skor Kuesioner Kedisiplinan Kepala Sekolah

Responden	Item soal															total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	1	4	4	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3	4	4	48
2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	56
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	57
4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	50
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
6	1	4	4	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3	4	4	48
7	1	4	1	2	2	3	4	4	4	2	2	1	2	4	4	40
8	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	48
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
11	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	51
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	57
13	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	48
14	4	1	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	52
15	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	53
16	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	47
17	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	48
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	58
19	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	48
20	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	1	4	4	4	51
21	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	1	4	4	4	51
22	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	50
23	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	44
24	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	48
25	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
26	4	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	46
27	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	54
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	57
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	55
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	57
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
32	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	51
33	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48

34	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	56
35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	57
36	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	50
37	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
38	1	4	4	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3	4	4	48
39	1	4	1	2	2	3	4	4	4	4	2	3	2	4	4	44
40	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
41	4	1	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	44
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
43	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	56
44	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	56
45	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	55
46	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	56
47	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	58
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60

Lampiran 5 Skor Kuesioner Motivasi Kerja

R	Item soal															total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	1	4	3	2	4	3	4	4	2	2	4	2	2	4	45
2	4	2	4	4	4	2	4	1	4	2	3	4	1	3	4	46
3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	56
4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	46
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
6	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	51
7	4	2	4	4	4	3	4	4	2	1	1	4	3	2	4	46
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	43
10	4	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	47
11	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	44
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	58
13	4	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	37
14	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	51
15	4	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	41
16	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	43
17	4	1	3	3	2	3	4	3	3	1	2	3	2	2	3	39
18	3	2	2	3	1	2	3	1	2	1	1	4	3	1	3	32
19	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	54
20	4	1	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	46
21	4	1	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	46
22	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	4	4	3	4	47
23	3	3	3	2	2	3	3	1	2	1	1	4	3	2	3	36
24	1	1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	33
25	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	2	3	40
26	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	38
27	4	4	4	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	2	4	44

Lampiran 6 Skor Kuesioner Kinerja Guru

R	Item soal															total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	46
2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	52
3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	55
4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	53
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
6	4	4	2	3	3	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	44
7	4	4	2	4	4	2	4	1	3	3	1	1	1	3	3	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	52
10	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	50
11	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	55
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
13	4	4	3	3	3	2	2	3	3	1	2	4	4	3	2	43
14	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	55
15	4	4	4	3	3	3	2	1	3	4	3	4	4	3	3	48
16	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	53
17	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	48
18	4	3	2	2	3	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	35
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
20	4	4	3	3	3	3	3	1	4	2	4	2	4	3	3	46
21	4	4	3	3	3	3	3	1	4	2	4	2	4	3	3	46
22	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	52
23	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	44
24	4	4	3	3	3	2	2	3	3	1	2	4	4	3	3	44
25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
26	4	4	2	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	41
27	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	48
28	4	2	4	2	4	4	3	2	4	3	3	2	3	2	3	45
29	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	52
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	57
31	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	52
32	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	55
33	4	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	46
34	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	52
35	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	55
36	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	53
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
39	3	4	2	4	4	2	4	1	3	3	1	1	1	3	3	39
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
41	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	57
42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	58

43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	56
44	4	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	53
45	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	57
46	4	4	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	52
47	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	55
48	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	56

Lampiran 7 Tabel penolong regresi

No. Resp	X1	X2	Y	X1 . Y	X2 . Y	X1.X2	X1	X2	Y ²
R1	48	60	48	2304	2880	2880	2304	3600	2304
R2	56	49	56	3136	2744	2744	3136	2401	3136
R3	57	41	57	3249	2337	2337	3249	1681	3249
R4	50	57	50	2500	2850	2850	2500	3249	2500
R5	59	44	59	3481	2596	2596	3481	1936	3481
R6	48	38	44	2112	1672	1824	2304	1444	1936
R7	40	57	54	2160	3078	2280	1600	3249	2916
R8	48	36	48	2304	1728	1728	2304	1296	2304
R9	48	60	55	2640	3300	2880	2304	3600	3025
R10	58	48	58	3364	2784	2784	3364	2304	3364
R11	51	46	51	2601	2346	2346	2601	2116	2601
R12	49	58	49	2401	2842	2842	2401	3364	2401
R13	52	43	52	2704	2236	2236	2704	1849	2704
R14	52	47	58	3016	2726	2444	2704	2209	3364
R15	53	32	53	2809	1696	1696	2809	1024	2809
R16	47	39	47	2209	1833	1833	2209	1521	2209
R17	48	43	60	2880	2580	2064	2304	1849	3600
R18	58	51	58	3364	2958	2958	3364	2601	3364
R19	48	41	48	2304	1968	1968	2304	1681	2304
R20	51	44	55	2805	2420	2244	2601	1936	3025
R21	51	44	46	2346	2024	2244	2601	1936	2116
R22	53	54	53	2809	2862	2862	2809	2916	2809
R23	44	40	51	2244	2040	1760	1936	1600	2601
R24	48	46	55	2640	2530	2208	2304	2116	3025
R25	48	45	48	2304	2160	2160	2304	2025	2304
R26	46	56	46	2116	2576	2576	2116	3136	2116
R27	54	46	54	2916	2484	2484	2916	2116	2916
R28	57	56	44	2508	2464	3192	3249	3136	1936
R29	55	46	55	3025	2530	2530	3025	2116	3025
R30	57	51	60	3420	3060	2907	3249	2601	3600
R31	59	58	59	3481	3422	3422	3481	3364	3481
R32	55	49	55	3025	2695	2695	3025	2401	3025
R33	48	41	48	2304	1968	1968	2304	1681	2304
R34	56	57	56	3136	3192	3192	3136	3249	3136
R35	57	44	43	2451	1892	2508	3249	1936	1849
R36	50	38	50	2500	1900	1900	2500	1444	2500
R37	59	31	41	2419	1271	1829	3481	961	1681
R38	48	36	48	2304	1728	1728	2304	1296	2304
R39	40	36	46	1840	1656	1440	1600	1296	2116
R40	48	48	48	2304	2304	2304	2304	2304	2304
R41	48	56	55	2640	3080	2688	2304	3136	3025
R42	58	58	52	3016	3016	3364	3364	3364	2704

R43	51	43	51	2601	2193	2193	2601	1849	2601
R44	49	47	49	2401	2303	2303	2401	2209	2401
R45	52	32	52	2704	1664	1664	2704	1024	2704
R46	52	39	41	2132	1599	2028	2704	1521	1681
R47	53	43	53	2809	2279	2279	2809	1849	2809
R48	47	51	47	2209	2397	2397	2209	2601	2209
	246	222	246	12694	11486	11435	12753	10609	12787
Σ	4	5	6	7	3	9	6	3	8

Lampiran 8 Surat Penunjukan Pembimbing skripsi



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II Ngaliyan Telp. 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185

Nomor : B-4728/Un.10.3/J.3/PP.00.9/10/2018 Semarang, 9 Oktober 2018

Lampiran : -

Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth.

1. Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M. Ag
2. Dr. H. Saifudin Zuhri, M. Ag

Di Semarang

Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan hasil pembahasan usulan judul Penelitian di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), maka Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyetujui judul Skripsi Mahasiswa :

Nama : Ulifatur Rohmah

NIM : 1503036116

Judul : **Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Pemimpin terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Semarang**

Dan menunjuk :

Pembimbing I : Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M. Ag

Pembimbing II : Dr. H. Saifudin Zuhri, M. Ag

Demikian penunjukan pembimbing Skripsi ini disampaikan, dan atas kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.



Dr. Fahrurrozi, M. Ag

NIP. 19770816 200501 1 033

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Walisongo Semarang
2. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 9 Surat Izin Riset



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jalan Prof. Hamka Km.2 Semarang, 50185
Telepon 024-7601295, Faksimile 024-7615387
www.walisongo.ac.id

Nomor: B – 5365 /Un.10.3/D.1/TL.00./08/2018

Semarang, 7 Agustus 2019

Lamp : -

Hal : Mohon Izin Riset

a.n. : Ulfatur Rohmah

NIM : 1503036116

Yth.

Kepala Madrasah MAN 1
di Semarang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, atas nama mahasiswa :

Nama : Ulfatur Rohmah

NIM : 1503036116

Alamat : Desa Lebak, Kecamatan Grobogan, Kabupaten Grobogan

Judul skripsi : **"Pengaruh Kedisiplinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Kota Semarang"**

Pembimbing : Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M. Ag.

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan di berikan izin riset dan dukungan data dengan judul skripsi sebagaimana tersebut diatas selama kurang lebih satu bulan, mulai tanggal 19 Agustus 2019 sampai dengan tanggal 19 September 2019.

Demikian atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alikum Wr.Wb.



Dekan,

Dekan Bidang Akademik

Dr. H. Fatah Syukur, M. Ag.

Tembusan :

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan)

Lampiran 10 Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SEMARANG**

MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 KOTA SEMARANG
Jalan Brigjen S. Sudiarso Pedurungan Kidul Kec. Pedurungan Semarang, Telp / Fax : (024) 6715208
Website : man1semarang.sch.id E-mail : semarang.man1@gmail.com

SURAT KETERANGAN
NOMOR : 1580 / Ma.11.60 / PP.00.9 / 08 / 2019

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. H. Kasnawi, M.Ag.
NIP : 196404121991031005
Pangkat / Golongan Ruang : Pembina Tk.I / (IV/ b)
Jabatan : Kepala MAN 1 Kota Semarang

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : ULFATUR ROHMAH
NIM : 1503036116
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam,
UIN Walisongo Semarang

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan penelitian dengan judul "Pengaruh Kedisiplinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru" pada tanggal 19 Agustus 2019 di MAN 1 Kota Semarang.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 26 Agustus 2019


Kepala
Drs. H. Kasnawi, M.Ag. p
NIP. 196404121991031005

Lampiran 11 Dokumentasi Foto Penyebaran Angket



Lampiran 12 Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Ulfatur Rohmah
Tempat,Tanggal lahir : Grobogan, 10 November 1997
Alamat : desa Lebak, Kec. Grobogan, Kab.
Grobogan
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
No.Kontak : 085325609095

Latar Belakang Pendidikan

Formal:

2003-2009 : SDN 3 Lebak
2009-2012 : MTS Sirojul Huda Pasuruan Kayen Pati
2012-2015 : MA Sirojul Huda Pasuruhan Kayen Pati

Non Formal:

2002-2008 : Madrasah Diniyah
2009-2015 : Pon.Pes Mamba'ul Ulum pasuruhan Kayen Pati