

**PENGARUH KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA
MADRASAH, KOMPENSASI GURU DAN KOMPETENSI
PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH
TSANAWIYAH SWASTA DI KECAMATAN AIKMEL KABUPATEN
LOMBOK TIMUR**



Oleh:

NAMA : MAHRAM

NIM : 210403025

**Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk
mendapatkan gelar Magister Pendidikan**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
2022**

**PENGARUH KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA
MADRASAH, KOMPENSASI GURU DAN KOMPETENSI
PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH
TSANAWIYAH SWASTA DI KECAMATAN AIKMEL KABUPATEN
LOMBOK TIMUR**



Pembimbing:
Prof. Dr. H. Muhammad, M.Pd., M.S.
Dr. Ribahan, S.S., M.Pd.

Oleh:
NAMA : MAHRAM
NIM : 210403025

**Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
untuk mendapatkan gelar Magister Pendidikan**

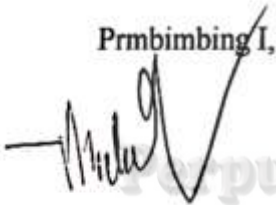
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
2022**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis oleh MAHRAM, NIM: 210403025 dengan judul “Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kompensasi Guru dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur” telah memenuhi syarat dan disetujui untuk diuji.

Disetujui pada tanggal: 20 12 / 2022

Pembimbing I,



Prof. Dr. H. Muhammad, M.Pd., M.S.
NIP. 19680105 199403 1 003

Pembimbing II,



Dr. Ribahan, S.S., M.Pd.
NIP. 19790723 200312 1 002

PENGESAHAN PENGUJI

Tesis oleh : MAHRAM, NIM: 210403025 dengan judul, "Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kompensasi Guru dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur", telah dipertahankan di depan dewan penguji Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram pada tanggal 30 Desember 2022.

DEWAN PENGUJI

Dr. H. S. Ali Jadid Al Idrus, M.Pd. : (.....)
(Ketua Sidang/Penguji) Tanggal, 9-01-2023

Prof. Dr. H. M. Zaki, M.Pd. : (.....)
(Penguji Utama) Tanggal, 9-1-2023

Prof. Dr. H. Muhammad, M.Pd., M.S. : (.....)
(Pembimbing I/Penguji) Tanggal, 17-01-2023

Dr. Ribahan, S.S., M.Pd. : (.....)
(Pembimbing II/ Penguji) Tanggal, 9-1-2023

Mengetahui,
Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram



Prof. Dr. H. Fahrurrozi, M.A
NIP: 197512312005011010



UPT. TIPD UIN MATARAM



Plagiarism Checker Certificate

No : TIPD/01/PLGX/0720/2022

Sertifikat ini Diberikan Kepada :

MAHRAM (210403025)

Dengan Judul Tesis :

PENGARUH KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA MADRASAH, KOMPENSASI GURU DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA DI KECAMATAN AIKHEL KABUPATEN LOMBOK TIMUR

Tesis Tersebut telah Melakukan Uji Cek Plagiasi Menggunakan Aplikasi Turnitin

Similarity Found: 8%

Submission Date : 21-Dec-2022

Submission ID : 1985368114



**PENGARUH KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA
MADRASAH, KOMPENSASI GURU DAN KOMPETENSI
PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH
TSANAWIYAH SWASTA DI KECAMATAN AIKMEL KABUPATEN
LOMBOK TIMUR**

**Oleh:
MAHRAM
NIM : 210403025**

ABSTRAK

Kualitas pendidikan yang belum maksimal khususnya di Kabupaten Lombok Timur dipengaruhi oleh banyak hal diantaranya kinerja guru. Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal (kompetensi, motivasi, moral, kedisiplinan) dan eksternal (lingkungan fisik, kepemimpinan kepala madrasah, pelaksanaan manajerial kepala madrasah, kompensasi, budaya kerja). Penelitian ini bertujuan meneliti pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal komparatif atau *expost facto*. Sampel penelitian ini berjumlah 176 orang guru dari Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur. Instrumen penelitian berupa angket yang diberikan kepada responden secara langsung setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji regresi sederhana dan uji regresi berganda dilanjutkan dengan uji korelasi (dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22.0). Hasil analisis data berdasarkan nilai koefisien korelasi dan determinasi untuk masing-masing variabel penelitian terhadap kinerja guru diperoleh koefisien determinasi keterampilan manajerial kepala madrasah sebesar 0,324 dan 10,5%, kompensasi guru sebesar 0,298 dan 8,9%, dan variabel kompetensi profesional guru sebesar 0,711 dan 50,5%. Sedangkan hasil nilai koefisien determinasi secara bersama diperoleh sebesar 52,3%. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa: 1) Keterampilan manajerial kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru; 2) kompensasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru; 3) kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap kinerja guru; dan 4) keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : *Keterampilan Manajerial, Kompensasi, Kompetensi Profesional dan Kinerja Guru.*

تأثير المهارات الإدارية الخاصة وتعويضات المعلمين وكفاءة المعلمين المهنية على أداء معلمي التسناوية الخاصين في منطقة أكمل ، منطقة لومبوك تيمور

بواسطة:

محرم

نيم: ٢١.٤.٣.٢٥

نبذة مختصرة

إن جودة التعليم التي لم يتم تعظيمها ، خاصة في لومبوك تيمور ، تتأثر بالعديد من الأشياء ، بما في ذلك أداء المعلم. يتأثر أداء المعلم بالعوامل الداخلية (الكفاءة ، الدافع ، الروح المعنوية ، الانضباط) والعوامل الخارجية (البيئة المادية ، قيادة مدير المدرسة ، التنفيذ الإداري لمدير المدرسة ، التعويض ، ثقافة العمل). تهدف هذه الدراسة إلى فحص تأثير المهارات الإدارية لرؤساء المدارس ، والتعويضات والكفاءة المهنية للمعلمين على أداء المعلم. تستخدم هذه الدراسة نهجًا كمياً لنوع البحث السببي المقارن أو العقد الصريح. بلغت عينة هذه الدراسة ١٧٦ معلماً من مدرسة تسناوية الخاصة في منطقة أكميل ، شرق لومبوك ريجنسي. كانت أداة البحث عبارة عن استبيان تم إعطاؤه للمبحوثين مباشرة بعد اختبار صدقها وموثوقيتها. استخدمت تقنيات تحليل البيانات اختبارات انحدار بسيطة واختبارات انحدار متعددة متبوعة باختبارات الارتباط (بمساعدة تطبيق SPSS الإصدار ٢٢). تم الحصول على نتائج تحليل البيانات بناءً على قيمة معامل الارتباط وتحديد كل متغير بحث على أداء المعلم ، معامل تحديد المهارات الإدارية لمدير المدرسة بنسبة 0.324 و 10.5% ، وتعويضات المعلمين 0.298 و 8.9% ، ومتغير الكفاءة المهنية للمعلم 0.711 و 50.5%. بينما حصلت نتائج معامل التحديد مجتمعة على 52.3%. وبالتالي ، يمكن الإشارة إلى ما يلي: 1] تؤثر المهارات الإدارية لمديري المدارس على أداء المعلم. 2] يؤثر تعويض المعلم على أداء المعلم ؛ 3] الكفاءة المهنية للمعلم تؤثر على أداء المعلم ؛ 4] المهارات الإدارية لرؤساء المدارس ، وتعويضات المعلمين ، والكفاءة المهنية للمعلم تؤثر بشكل مشترك على أداء المعلم.

كلمات الرئيسية: المهارات الإدارية ، والتعويضات ، والكفاءة المهنية ، وأداء المعلم.

**THE INFLUENCE OF PRIVATE MADRASAH MANAGERIAL
SKILLS, TEACHER COMPENSATION AND TEACHER
PROFESSIONAL COMPETENCE ON THE PERFORMANCE OF
PRIVATE TSANAWIAH MADRASAH TEACHERS IN AIKMEL
DISTRICT, LOMBOK TIMUR REGENCY**

By:
MAHRAM
NIM : 210403025

ABSTRACT

The quality of education that has not been maximized, especially in East Lombok Regency, is influenced by many things, including teacher performance. Teacher performance is influenced by internal factors (competence, motivation, morale, discipline) and external (physical environment, leadership of the madrasa principal, managerial implementation of the madrasa principal, compensation, work culture). This study aims to examine the influence of the managerial skills of madrasa heads, compensation and professional competence of teachers on teacher performance. This study uses a quantitative approach to the type of comparative causal research or *ex post facto*. The sample of this study was 176 teachers from private Madrasah Tsanawiyah in Aikmel District, East Lombok Regency. The research instrument was a questionnaire which was given to the respondents directly after testing the validity and reliability. Data analysis techniques used simple regression tests and multiple regression tests followed by correlation tests (with the help of the SPSS version 22.0 application). The results of data analysis based on the value of the correlation coefficient and determination for each research variable on teacher performance obtained the determination coefficient of madrasa principal managerial skills of 0.324 and 10.5%, teacher compensation of 0.298 and 8.9%, and teacher professional competency variable of 0.711 and 50.5%. While the results of the coefficient of determination together obtained by 52.3%. Thus, it can be stated that: 1) The managerial skills of madrasa principals affect teacher performance; 2) teacher compensation affects teacher performance; 3) teacher professional competence influences teacher performance; and 4) the managerial skills of madrasa heads, teacher compensation and teacher professional competence jointly affect teacher performance.

Keywords: Managerial Skills, Compensation, Professional Competence and Teacher Performance.

Motto:

Sabar adalah sinar. Sabar bukan tanda orang lemah melainkan bukti kuatnya seorang muslim. Karena Allah berkalam:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَصْبِرُوا وَصَابِرُوا وَرَابِطُوا
وَ اتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“artinya: Hai orang-orang yang beriman, bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga (di perbatasan negerimu) dan bertakwalah kepada Allah, supaya kamu beruntung.”

(QS Ali Imran ayat 200)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram

Persembahan:

Tesis ini kupersembahkan untuk:

- ❖ **Kedua orang tua ku tercinta**
- ❖ **Istri dan Anak-anak ku**
- ❖ **Semua keluarga**



Perpustakaan UIN Mataram

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah memberikan petunjuk, kesehatan dan kesempatan sehingga tesis ini dapat peneliti selesaikan, Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, juga kepada keluarga, sahabat, dan semua pengikutnya. Amin.

Penulis menyadari bahwa proses penyelesaian tesis ini tidak akan sukses tanpa bantuan dan keterlibatan berbagai pihak. Oleh karena itu penulis memberikan penghargaan setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, yaitu mereka antara lain:

1. Prof. Dr. H. Muhammad, M.Pd., M.S. selaku pembimbing I dan Dr. Ribahan, S.S., M.Pd. selaku pembimbing II yang memberikan bimbingan, motivasi, dan koreksi mendetail, terus-menerus, dan tanpa bosan di tengah kesibukannya dalam suasana keakraban menjadikan tesis ini lebih matang dan selesai;
2. Dr. Muhammad Tohri, SS., M.Pd. sebagai Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Magister Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mataram;
3. Prof. Dr. H. Fahrurrozi, SS., MA selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mataram;
4. Prof. Dr. H. Masnun Tahir, M.Pd. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Mataram yang telah memberikan tempat bagi peneliti untuk menuntut ilmu dan memberikan bimbingan serta peringatan untuk tidak berlama-lama di kampus tanpa pernah selesai.
5. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya penyusunan tesis ini baik secara moril maupun materil.

Semoga amal kebaikan dari berbagai pihak tersebut mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT dan semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi semesta. Amin.

Mataram, 30 Desember 2022
Penulis,

Mahram

Pedoman Transliterasi Arab-Latin

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	ʿain	ʿ	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
ه	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

DAFTAR ISI

KOVER LUAR	i
LEMBAR LOGO	ii
KOVER DALAM	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN PENGUJI	v
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	vi
LEMBAR PENGECEKAN PLAGIARISME	vii
ABSTRAK	viii
MOTTO	xi
PERSEMBAHAN	xii
KATA PENGANTAR	xiii
PEDOMAN TRANSITERASI ARAB-LATIN	xiv
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan dan Batasan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat	9
D. Definisi Operasional	10
BAB II PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN	12
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	12
B. Kerangka Teori	22
C. Kerangka Berpikir	33
D. Hipotesis Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	38
B. Populasi dan Sampel	39
C. Waktu dan Tempat Penelitian	41
D. Variabel Penelitian	43
E. Desain Penelitian	44
F. Instrumen/Alat dan Bahan Penelitian	45
G. Teknik Pengumpulan Data/Prosedur Penelitian	50
H. Teknik Analisis Data	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
A. Hasil Penelitian	58
1. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen	58
2. Deskripsi Data Hasil Penelitian	66
3. Pengujian Prasyarat Analisis	75
4. Analisis Regresi	80
5. Pengujian Hipotesis	84
B. Pembahasan	92
1. Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah (X ₁) terhadap Kinerja Guru (Y)	94
2. Pengaruh Kompensasi Guru (X ₂) terhadap Kinerja Guru (Y).....	96
3. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru (X ₃) terhadap Kinerja Guru (Y)	97
4. Pengaruh Keterampilan Manjaerial Kepala Madrasah (X ₁), Kompensasi Guru (X ₂) dan Kompetensi Profesional Guru (X ₃) terhadap Kinerja Guru (Y)	99
BAB V PENUTUP	103
A. Kesimpulan	103
B. Implikasi	104
C. Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN	110
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	196

Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Predikat Akreditasi MTs. se Kecamatan Aikmel.....	5
Tabel 1.2	Jumlah Guru Sertifikasi pada MTs se-Kecamatan Aikmel.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	12
Tabel 3.1	Jumlah Sampel Penelitian.....	40
Tabel 3.2	Rencana Waktu Penelitian.....	42
Tabel 3.3	Sebaran Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Aikmel...	42
Tabel 3.4	Kisi-kisi Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah....	46
Tabel 3.5	Kisi-kisi Kompensasi Guru.....	47
Tabel 3.6	Kisi-kisi Kompetensi Operasional Guru.....	48
Tabel 3.7	Kisi-kisi Kinerja Guru.....	49
Tabel 3.8	Interpretasi Koefisien Reabilitas	53
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah (X_1)	59
Tabel 4.2	Hasil Uji Validasi Kompensasi Guru (X_2)	60
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Kompetensi Profesional Guru (X_3) .	61
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)	63
Tabel 4.5	Kreteria Hasil Uji Reabilitas Instrumen	65
Tabel 4.6	Analisis Deskriptif Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	66
Tabel 4.7	Frekuensi Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah ..	67
Tabel 4.8	Distribusi Persentase Responden Tentang Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Berdasarkan Kategori.....	68
Tabel 4.9	Analisis Deskriptif Kompensasi Guru	68
Tabel 4.10	Frekuensi Kompensasi Guru	69
Tabel 4.11	Distribusi Persentase Responden Tentang Kompensasi Guru Berdasarkan Kategori.....	70
Tabel 4.12	Analisis Deskriptif Kompetensi Profesional Guru	71
Tabel 4.13	Frekuensi Kompetensi Profesional Guru	71
Tabel 4.14	Distribusi Persentase Responden Tentang Kompetensi Profesional Guru Berdasarkan Kategori.....	73
Tabel 4.15	Analisis Deskriptif Kinerja Guru	73
Tabel 4.16	Frekuensi Kinerja Guru	74
Tabel 4.17	Distribusi Persentase Responden Tentang Kinerja Guru Berdasarkan Kategori.....	75
Tabel 4.18	Hasil Pengujian Normalitas Variabel Penelitian	76
Tabel 4.19	Hasil Uji Linieritas Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah.....	77

Tabel 4.20 Hasil Uji Linieritas Kompensasi Guru	78
Tabel 4.21 Hasil Uji Linieritas Kompetensi Profesional Guru	79
Tabel 4.22 Hasil Uji Multikolinieritas	80
Tabel 4.23 Analisis Regresi Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru	81
Tabel 4.24 Analisis Regresi Kompensasi Guru terhadap Kinerja Guru	82
Tabel 4.25 Analisis Regresi Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru	82
Tabel 4.26 Analisis Regresi X1, X2, X3 terhadap Y	83
Tabel 4.27 Hasil Uji R Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur	85
Tabel 4.28 Hasil Uji Signifikansi Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah.....	85
Tabel 4.29 Hasil Uji R Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru MTs. Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur	87
Tabel 4.30 Hasil Uji Signifikansi Kompensasi Guru	87
Tabel 4.31 Hasil Uji Regresi Sederhana Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru MTs. Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur	88
Tabel 4.32 Hasil Uji Signifikansi Kompetensi Profesional Guru ...	89
Tabel 4.33 Hasil Uji Signifikansi dan Linieritas Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kompensasi Guru, Kompetensi Profesional Guru, dan Kinerja Guru.....	90
Tabel 4.34 Hasil Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Berganda antara Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah (X ₁), Kompensasi Guru (X ₂) dan Kompetensi Profesional Guru (X ₃) terhadap Kinerja Guru (Y).....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian.....	36
Gambar 3.1 Desain Rancangan Penelitian.....	45
Gambar 4.1 Histogram Frekuensi Variabel Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	67
Gambar 4.2 Histogram Frekuensi Variabel Kompensasi Guru	70
Gambar 4.3 Histogram Frekuensi Variabel Kompetensi Profesional Guru	72
Gambar 4.4 Histogram Frekuensi Variabel Kinerja Guru	75



Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Uji validitas dan reabilitas instrumen penelitian.....	111
Lampiran 2 Instrumen penelitian (angket).....	125
Lampiran 3 Distribusi dan Tabulasi data hasil penelitian	135
Lampiran 4 Uji Prasarat Analisis (Uji normalitas, linieritas dan multikolierinitas).....	157
Lampiran 5 Deskripsi data hasil penelitian	169
Lampiran 6 Uji Hipotesis (Analisis Regresi)	179
Lampiran 7 Tabel Uji t dan Uji F.....	184
Lampiran 8 Rekomendasi dan Izin Penelitian	189
Lampiran 9 Lembar Konsultasi	193



Perpustakaan UIN Mataram

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan instrumen untuk mewujudkan masyarakat yang berpendidikan dan sejahtera. Salah satu tugas negara yang termaktub dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Cahyo Harry Sancoko dan Rini Sugiarti menyatakan bahwa untuk mewujudkan hal tersebut maka pendidikan berkualitas untuk semua lapisan masyarakat menjadi suatu keniscayaan.¹ Namun kenyataannya kualitas pendidikan masih jauh dari harapan.

Pendidikan yang berkualitas akan berpengaruh pada kualitas sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghadapi persaingan global. Undang-undang nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sitem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.²

Dalam upaya mewujudkan pendidikan berkualitas, komponen-komponen utama/pendukung pendidikan yaitu peserta didik, guru, kurikulum, sarana/prasarana, media/bahan ajar, manajemen, biaya dan lingkungan pembelajaran harus terpenuhi. Menurut Munawir dkk., guru adalah faktor terpenting yang menentukan berhasil tidaknya suatu tujuan pendidikan.³ Nurhasanah mengemukakan guru adalah tenaga pendidikan profesional yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan

¹ Cahyo Harry Sancoko dan Rini Sugiarti, "Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya," *Jurnal Pendidikan Rokania* 7, No.1 (Maret 2022): 2

² Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia, *UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. (2003). 2

³ Munawir dkk, "Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar," *Jurnal Pendidikan Guru: UIKA Bogor* 1, No.3 (Januar 2022): 11.

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁴ Dengan demikian peran guru sebagai pelaksana langsung pembelajaran menjadi sangat penting untuk mengatarkan pendidikan yang berkualitas.

Guru dalam upayanya menjadikan pendidikan berkualitas ditentukan oleh kinerjanya. Artinya Masih rendah dan tidak meratanya kualitas pendidikan, khususnya pendidikan pada madrasah disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya kinerja guru yang belum maksimal. Kinerja guru menurut Ariyandi Raberi dkk., merupakan hasil dan usaha maksimal yang dicapai seorang guru dalam kegiatan pembelajaran yang dilakukannya.⁵ Sedangkan menurut Simamora dkk., kinerja guru merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan seorang guru dalam mengasah kemampuan sebagai wujud perilaku seseorang dalam mengelola, merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi nilai kerja yang telah dilaksanakan.⁶ Jadi kinerja guru adalah hasil pembelajaran yang dilaksanakan maksimal oleh seorang guru sebagai wujud perilaku mengelola, merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi pembelajaran yang telah dilaksanakan.

Menurut Munawir dkk., kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor personal/internal berupa kemampuan/kompetensi, motivasi, moral serta kedisiplinan dan faktor eksternal berupa lingkungan fisik madrasah, kepemimpinan kepala madrasah, pelaksanaan manajerial oleh kepala madrasah, kompensasi, dan budaya kerja.⁷ Sedangkan menurut Sudarmayanti dalam Simamora menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan, iklim kerja dan keterampilan.⁸ Jadi kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berupa kompetensi/pendidikan, motivasi kerja, disiplin kerja,

⁴ Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia, *UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, (2005).

⁵ Raberi, Ariyadi, dkk., "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Peran Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Al-Qiyam* 1, No.2 (Desember 2020): 11–20.

⁶ Tria Amelia Simamora, "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Padang Sidempuan," *Jurnal Misi Institut Pendidikan Tapanuli Selatan* 4, No.3 (Agustus 2021): 123.

⁷ Munawir dkk, "Kinerja Guru," 12.

⁸ Tria Amelia Simamora, "Analisis Faktor-faktor," 124.

moral kerja dan keterampilan. Faktor eksternal berupa lingkungan fisik sekolah/madrasah, kepemimpinan kepala sekolah/madrasah, pelaksanaan manajerial oleh kepala sekolah/madrasah, kompensasi, dan budaya kerja/iklim kerja.

Pelaksanaan manajerial oleh kepala sekolah/madrasah sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Anamila dkk., dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru.⁹ Menurut Yulekhah Ariyanti, Kepala sekolah/madrasah sebagai seorang manajer harus mampu mengelola organisasinya, menciptakan budaya organisasi yang sehat dan nyaman, mampu mengantisipasi perubahan, mengoreksi kelemahan-kelemahan serta sanggup membawa organisasinya menuju sasaran jangka waktu yang ditetapkan, sehingga guru akan memiliki kepuasan kerja yang ditunjukkan melalui kinerjanya yang baik dan maksimal.¹⁰ Dengan demikian keterampilan manajerial kepala sekolah/madrasah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru artinya dengan pelaksanaan keterampilan manajerial kepala sekolah/madrasah yang baik akan menjadikan kinerja guru menjadi maksimal dan baik.

Kompensasi juga termasuk faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru selain keterampilan manajerial kepala sekolah/madrasah. Hal tersebut sesuai dengan tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan pada sebuah lembaga/organsasi menurut Milkovich & Newman dalam Mujannah, yaitu untuk efisiensi perusahaan, keterbukaan (*fairness*), dan untuk memenuhi aturan undang-undang yang berlaku.¹¹ Efisiensi menunjukkan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas kerja karyawan, memuaskan karyawan dan pemegang saham, dan mengendalikan biaya tenaga kerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh Kus Daru Widayati yang menunjukkan terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja

⁹ Anamila, Nurkolis dan Fenny Roshayanti, "Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Sekolah di SMP Sub Rayon 2 Kabupaten Demak," *Jurnal Manajemen Pendidikan (PJM)* 10, no 1 (April 2021): 49.

¹⁰ Ariyanti, Yulekhah, " Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal ekonomi dan Bisnis : AKSES* 14, No. 1 (2019): 27.

¹¹ Mujannah, Siti, "*Manajemen Kompensasi*," (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2019): 4.

guru.¹² Jadi, dengan baik dan tingginya kompensasi yang diterima oleh guru akan menjadikan kinerja dari guru tersebut akan baik dan maksimal.

Selain kedua faktor di atas, kompetensi profesional guru juga berpengaruh besar terhadap kinerja guru, karena kemampuan/kompetensi merupakan hal pokok yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk menunjang tugas utamanya menjadi seorang guru, dengan baik dan maksimalnya kompetensi dari seorang guru akan berdampak baik pada kinerjanya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Hasan, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru yang diukur dari kinerja guru ekonomi menunjukkan kontribusi yang positif.¹³ Yang berarti apabila kompetensi profesional meningkat maka kinerja guru akan meningkat. Jadi, berdasarkan penelitian tersebut kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan baiknya kompetensi yang dimiliki seorang guru maka menunjang kinerja yang baik dan maksimal.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti mengenai kualitas pendidikan, khususnya pendidikan pada madrasah tsanawiyah dengan melakukan wawancara terhadap ketua KKMTs Aikmel Lenek diperoleh hasil bahwa kualitas pendidikan dan pembelajaran pada madrasah tsanawiyah dilingkupi KKMTs Aikmel belum menunjukkan kualitas yang maksimal, terlihat dari hasil akreditasi madrasah yang menunjukkan rata-rata predikat baik (sedang)¹⁴ sesuai pada tabel berikut.

¹² Kus Daru Widayati, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi," *Jurnal Sekretari dan Manajemen (WIDYA CIPTA)* 3, No.1 (Maret 2019): 23.

¹³ Muhamah Hasan, "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Gowa," *Jurnal Economix Universitas Negeri Makasar* 5, No.2 (Desember 2017): 80.

¹⁴ Zarkasi, *Wawancara Peneliti dengan Ketua KKMTs Aikmel-Lenek tentang Kualitas Pendidikan*, Lenek, 8 September 2022.

Tabel 1.1
Predikat Akreditasi MTs. se Kecamatan Aikmel.

No	NPSN	Nama Madrasah	Tahun Akreditasi	Predikat Akreditasi
1	50222888	MTSS NW 1 KEMBANG KERANG	2017	A
2	50222889	MTSS NW 02 KEMBANG KERANG	2017	B
3	50222891	MTSS JAMALUDDIN KEMBANG KERANG	2021	B
4	50222890	MTSS AL-MANNAN BAGIK NYAKA	2021	B
5	50222493	MAS JAMALUDDIN BAGIK NYAKA	2021	B
6	50222886	MTSS NW AIKMEL	2015	B
7	50222900	MTSS NW AIKMEL UTARA	2021	B
8	50222897	MTSS NW KALIJAGA	2021	A
9	60727634	MTSS DARUSSHOLIHIN NW KALIJAGA	2016	B
10	69927837	MTSSNW KALIJAGA TIMUR	2018	B
11	50222887	MTSS NW DASAN TOYA	2021	A
12	50222895	MTSS JAMALUDDIN TOYA	2021	B
13	50222903	MTSS NW PERTEMUAN	2018	B
14	69886442	MTSS MARAQITTA LIMAT KALIJAGA TIMUR	2021	C
15	69883367	MTSS NW AIKMEL BARAT	2018	B
16	69983354	MTSS UBBADUSSHOMAD DS NW	2019	B

Kinerja guru juga belum menunjukkan kinerja yang maksimal sesuai dengan hasil wawancara dengan pengawas pembina yang sudah melakukan supervisi akademik pada madrasah tsanawiyah kecamatan Aikmel menyatakan bahwa, berdasarkan hasil supervisi akademik dan pengamatan langsung selama masa pengawasannya kinerja guru masih menunjukkan kinerja yang belum optimal terlihat dari nilai supervisi yang masih rendah baik pada perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar.¹⁵ Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa guru pada madrasah tsanawiyah di kecamatan Aikmel diperoleh hasil bahwa, rendahnya kinerja guru di dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti sebagian besar kepala madrasah belum mampu memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya, penerapan manajemen oleh kepala madrasah baik dalam perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring serta evaluasi terhadap program kerja belum maksimal dan terkesan jalan ditempat, kompensasi yang diterima oleh guru masih rendah belum mencapai Upah Minimum Kabupaten (UMK) Tahun 2022 sebesar Rp. 2.207.212,- dan masih banyak guru belum profesional yang terlihat dari jumlah guru sertifikasi yang masih belum merata sesuai data berikut!

Tabel. 1.2

Jumlah Guru Sertifikasi pada MTs se-kecamatan Aikmel

No.	Nama Madrasah	Jumlah Guru	Guru Sertifikasi
1	MTsS NW Aikmel	21	5
2	MTsS NW Dasan Toya	27	10
3	MTsS NW 01 Kembang Kerang	40	9
4	MTsS NW 02 Kembang Kerang	16	7
5	MTsS Al-Manan Bagik Nyaka	18	4
6	MTsS Jamaluddin Kembang Kerang	16	2

¹⁵ Muslimin, *Wawancara peneliti dengan pengawas pembina MTs di Wilayah Kecamatan Aikmel tentang Kinerja Guru*, Kalijaga Selatan, 16 September 2022.

7	MTsS Jamaluddin Bagik Nyaka	15	5
8	MTsS Jamaluddin Toya	24	12
9	MTsS NW Kalijaga	20	10
10	MTsS Darussholihin NW Kalijaga	23	6
11	MTsS NW Pertemuan	15	2
12	MTsS Aikmel Utara	17	4
13	MTsS NW Aikmel Barat	16	1
14	MTsS Maraqqitta'limat Kalijaga Timur	16	2
15	MTsS NW Kalijaga Timur	14	0
16	MTsS Ubbadusshomad DS NW	18	1
Jumlah		315	80

Dari tabel diperoleh bahwa guru sertifikasi di madrasah tsanawiyah se-kecamatan Aikmel sebesar 25% saja dari jumlah guru.

Bertolak dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi dan kompetensi profesional berpengaruh pada peningkatan kinerja guru. Artinya apabila keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi dan kompetensi profesional baik maka kinerja guru menjadi baik dan optimal. Jika kinerja guru baik maka akan berdampak pada pelaksanaan pendidikan/pembelajaran di madrasah yang baik dan optimal sehingga tercapainya tujuan pendidikan secara umum dan pendidikan yang berkualitas atau bermutu.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi dan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

B. Rumusan dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dijabarkan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur?
- b. Apakah terdapat pengaruh kompensasi guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur?.
- c. Apakah terdapat pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur?.
- d. Apakah terdapat pengaruh secara bersamaan antara keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru, dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur?

2. Batasan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada kinerja guru dan tiga faktor yang mempengaruhinya yaitu keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi dan kompetensi profesional. Keterampilan manajerial kepala madrasah dibatasi pada keterampilan konseptual, keterampilan hubungan manusia dan keterampilan tehnik. Kompensasi guru dibatasi pada variabel-variabel kompensasi berupa upah/gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Kompetensi profesional guru dibatasi pada kemampuan guru menguasai berbagai hal yaitu substansi keilmuan, struktur dan metode keilmuan, dan kompetensi secara profesional dalam konteks global. Sementara itu kinerja guru dibatasi pada aspek kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya yang meliputi dimensi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

- a. keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.
- b. kompensasi guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.
- c. kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.
- d. secara bersamaan antara keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru, dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat secara Teoritis

Dengan adanya hasil penelitian yang dilakukan ini, peneliti berharap bisa menjadi tambahan khazanah ilmu pengetahuan yang bisa diterapkan dalam memajukan pendidikan melalui peningkatan kinerja guru dan pelaksanaan keterampilan manajerial kepala madrasah, pemberian kompensasi dan peningkatan kompetensi profesionalisme guru yang baik.

b. Manfaat secara Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti, kepala madrasah, maupun guru antara lain:

1) Bagi Peneliti

Sebagai informasi tambahan tentang beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, serta mengetahui bagaimana memberikan gambaran cara meningkatkan kinerja guru di suatu lembaga pendidikan berdasarkan keterampilan manajerial kepala madrasah, pemberian kompensasi pada guru dan kompetensi profesional guru

dalam meningkatkan kinerja guru untuk kemajuan pendidikan.

2) Bagi Kepala Madrasah

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya Kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur untuk mengaplikasikan keterampilan manajerial, pemberian kompensasi, dan peningkatan kompetensi profesional guru yang sesuai dengan lingkungan madrasah dan memberikan pendekatan yang baik serta komunikatif untuk meningkatkan kinerja guru, sehingga guru memiliki kinerja yang baik terhadap lembaga dan tercapainya tujuan pendidikan yang bermutu.

3) Bagi Guru

Untuk meningkatkan kinerja guru dalam usaha pengembangan amanah sebagai pengajar dan fokus dalam mengajarkan dan mencerdaskan siswa-siswanya, menyelesaikan tugasnya di luar jam pembelajaran di kelas serta menumbuhkan rasa setia dan cinta terhadap lembaga yang dinaunginya demi tercapainya tujuan pendidikan secara umum dan tujuan lembaga secara khusus.

D. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalah pemahaman dalam menginterpretasikan variabel-variabel penelitian maka perlu dirumuskan definisi operasional masing-masing variabel pada penelitian ini diantaranya:

1. Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah

Keterampilan manajerial kepala madrasah adalah kumpulan kemampuan melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas manajerial yang dimiliki oleh seorang kepala madrasah untuk mengelola madrasah dengan mengarahkan berbagai sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan madrasah yang telah ditetapkan. Keterampilan manajerial kepala madrasah meliputi

keterampilan konsptual, keterampilan hubungan manusia dan keterampilan teknik.

2. Kompensasi Guru

Kompensasi Guru adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang secara langsung atau tidak langsung yang diterima guru sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada lembaga/institusi pendidikan. Kompensasi secara umum meliputi upah/honor, gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

3. Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesionalisme guru merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru berupa keahlian, kemahiran, kecakapan, tanggungjawab dan kesetiaan serta mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam menyelesaikan tugasnya sebagai pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan secara umum.

4. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan seluruh usaha guru berupa merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru yang ditentukan oleh kompetensi padagogik, kompetensi keperibadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

BAB II

PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Untuk memahami tema ini, peneliti mempelajari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema pembahasan agar tidak terjadi duplikasi serta menjamin keabsahan yang akan dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini antara lain:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

Nama, Judul dan Tahun	Tujuan	Metode	Hasil penelitian
Tesis oleh Ifaul Maula dengan judul “Pengaruh Manajemen Kepala Madrasah Dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru Non PNS di Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Kangkung Kabupaten	Untuk mengetahui pengaruh manajemen kepala madrasah dan kompensasi guru terhadap kinerja guru non PNS.	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan tempat penelitian di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Kangkung Kendal, dengan populasi seluruh guru non PNS di MI se kecamatan Kangkung Kabupaten Kendal berjumlah 62 guru. Pengumpulan data dilakukan	Terdapat pengaruh manajemen kepala madrasah dan kompensasi guru terhadap kinerja guru non-PNS di MI se Kecamatan kangkung Kendal. Ditunjukkan dengan $t_{hitung} = 7.434 > t_{tabel} (0,05 = 62) = 2,000$ dan $t_{tabel} (0,01=62) = 2,660$ sehingga signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, Begitu juga pada nilai regresi diperoleh hasil

Kendal (2019). ¹⁶		dengan menggunakan angket atau kuesioner dan dokumentasi. Data yang terkumpul kemudian di analisis menggunakan teknik analisis regresi berganda	perhitungan sebesar $F_{reg} = 27.170 > F_{t0,05} = 3.15$ dan $F_{reg} = 27.170 > F_{t0,01} = 4.98$, sehingga diperoleh $F_{reg} > F_{tabel}$ dan berarti signifikan
Tesis oleh Rumiayah dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru PAI Tersertifikasi di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah se-Kecamatan	Bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru PAI Tersertifikasi di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah se-Kecamatan Wonosari.	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi berjumlah 120 orang diambil sampel sebanyak 95 orang. Metode pengumpulan data dengan angket dan dokumentasi. Uji hipotesis dengan menggunakan uji t (parsial) dan uji F (regresional)	Hasil penelitian menunjukkan: <ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru PAI tersertifikasi sebesar 27,2%. • Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru PAI

¹⁶ Ifaul Maulida, “Pengaruh Manajemen Kepala Madrasah Dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru Non PNS di Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Kangkung Kabupaten Kendal,” (Tesis, UIN Walisongi Semarang, 2019)

<p>Wonosari” (2020).¹⁷</p>			<p>tersertifikasi sebesar 39,3%.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru PAI tersertifikasi sebesar 44,9%.
<p>Artikel oleh Josua Manik dan Marlinda Sihaan, dengan judul “Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Guru : Peran Motivasi</p>	<p>Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh keterampilan manaherial kepala sekolah dan pemberian reward terhadap kinerja guru dengan peran motivasi</p>	<p>Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi sebanyak 100 orang. Pengumpulan data dengan menggunakan survey tertutup. Analisa data dilakukan dengan uji farsial (uji t)</p>	<p>Hasil atara lain (1) Kinerja manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. (2) Kinerja manajerial kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan kepada motivasi guru. (3) Pemberian</p>

¹⁷ Rusmiyah, Pengaruh Kompetensi Padagogik dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru PAI Tersertifikasi di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah se-Kecamatan Wonosari Tahun 2020. (Tesis, IAIN Surakarta, 2020)

<p>Guru Sebagai Mediasi”. (2022)¹⁸</p>	<p>sebagai mediasi</p>		<p>reward mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kekinerja guru. (4) Pemberian reward mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi untuk guru. (5) Motivasi guru yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kekinerjanya. (6) Kinerja manajerial untuk kepala sekolah mempunyai pengaruh signifikan kepada kekinerjaan guru bersamaan motivasi sebagai variable mediasi. (7) Pemberian reward memiliki pengaruh yang</p>
---	------------------------	--	--

¹⁸ Josua Manik dan Marlinda Sihaan. “Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Guru : Peran Motivasi Guru Sebagai Mediasi,”. *Jurnal Manajemen Pendidikan Universitas Advent Indonesia* Vol. 9, no 2, (Agustus 2021).

			signifikan kepada kinerja guru bersama motivasi menjadi variable mediasi.
Artikel oleh Yulekhah Ariyanti dengan judul “Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru” (2019). ¹⁹	Tujuan penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan manajerial Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 6 Semarang.	Penelitian ini menggunakan metode diskriptif dengan pendekatan kualitatif. Tehnik pengumpulan data di lakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Subyek penelitian adalah Kepala sekolah. Anaslis data dengan analisis diskriptif.	Hasil penelitian menunjukkan: (1) Kemampuan manajerial Kepala sekolah dalam menyusun program perencanaan dirumuskan oleh Kepala sekolah dinilai baik. (2) Strategi yang dilakukan Kepala sekolah dalam pelaksanaan kinerja guru, kemampuan profesional guru telah dilakukan antara lain : membimbing guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, menerapkan berbagai model pembelajaran,

¹⁹ Yulekhah Ariyanti, ” Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru”. Jurnal ekonomi dan Bisnis : AKSES, Vol. 14, No. 1, (2019).

			<p>memberikan motivasi, mengikutsertakan guru dalam pelatihan dan memberikan kesempatan guru untuk melanjutkan studi.</p> <p>(3) Proses pembinaan yang dilakukan oleh Kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru akan tampak adanya perubahan sikap guru yang mengarah kepada perubahan yang lebih baik.</p> <p>Kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan kemampuan profesional guru antara lain menyangkut masalah terbatasnya sumber daya manusia dalam peningkatan</p>
--	--	--	---

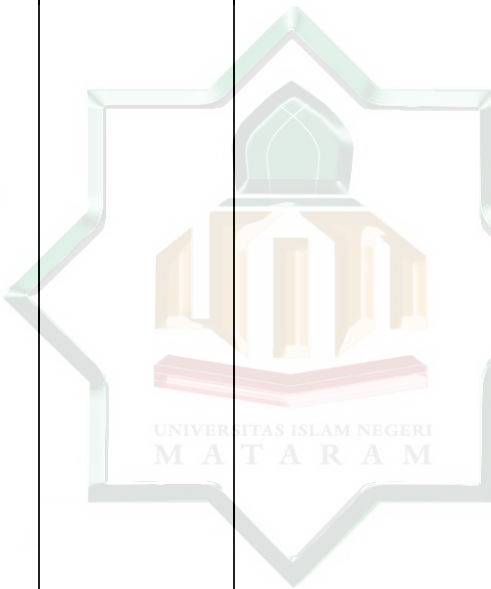
			kemampuan profesional guru.
Artikel oleh Kus Daru Widayati dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi". (2019) ²⁰	Bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi	Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan instrumen kuesioner 30 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik koesioner/angket. Analisis data dengan menggunakan beberapa teknik seperti uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan regresi, semua data dianalisis	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara kompensasi dengan kinerja guru. Ikatan kompetensi dan kinerja guru diperoleh $R=0,493$ sehingga dapat digolongkan dalam kategori kuat. Sedangkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru adalah $KD=0,493$ sebesar 49,3%, dan regresinya adalah $Y=15,697 + 0,592x$, nilai b sebesar 0,592 yang menunjukkan bahwa peningkatan 1 poin dari

²⁰ Kus Daru Widayati, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi," *Jurnal Sekretari dan Manajemen (WIDYA CIPTA)* (2019).

		dengan SPSS versi 21	kompensasi kerja akan meningkat 0,592 titik kinerja guru.
Artikel oleh Asep Suherman dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School”. (2021). ²¹	Untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, kompensasi, disiplin kerja baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan uji regresi berganda menggunakan program SPSS versi 22. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di Lazuardi Global Islamic School yang berjumlah 105 guru. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner/angket. Analisis data dengan menggunakan uji parsial (uji-t) dan uji regresi berganda (uji-f) menggunakan	Hasil penelitian ini menunjukkan, secara parsial kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, namun disiplin kerja tidak signifikan memengaruhi kinerja guru. Selanjutnya, secara simultan, variabel kompetensi, kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Saran yang diberikan berdasarkan hasil

²¹ Asep Suherman, “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School”. *Journal of Management and Business Review*. (2021)

		<p>program SPSS versi 22.</p>	<p>penelitian ini adalah, sebaiknya guru meningkatkan kompetensinya dalam proses belajar mengajar, manajemen sekolah lebih meningkatkan kompensasi dalam bentuk insentif finansial bagi guru, tingkat disiplin guru sudah cukup baik, namun sebaiknya guru lebih meningkatkan komunikasi kepada manajemen sekolah jika menghadapi suatu permasalahan, sebab dari hasil penelitian variabel disiplin belum memengaruhi kinerja, upaya mendisiplinkan guru dalam proses belajar mengajar harus menjadi program prioritas</p>
--	--	-------------------------------	--



Perpustakaan UIN Mataram

			manajemen sekolah.
Artikel oleh Siti Suaedah, dengan judul “Pengaruh Kompetensi Profesional, Kompensasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru”. (2020). ²²	Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompetensi, kompensasi dan disiplin terhadap kinerja guru SMP di Jakarta Selatan.	Metode penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif dengan metode survey menggunakan teknik analisis regresi berganda. Penelitian ini dimulai September 2018 hingga Februari 2019. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan angket kepada 83 responden yang merupakan Guru Sekolah Menengah Pertama di Jakarta Selatan. Analisis data dengan menggunakan uji parsial (uji-t) dan simultan (uji-f)	Hasil penelitian diperoleh nilai korelasi 0,902, hal ini menunjukkan nilai koefisien korelasi yang sangat kuat. Nilai Koefisien determinasi sebesar 81,4%. Nilai Persamaan regresi diperoleh $Y=13,41+0,723X_1+0,048X_2+0,153X_3$, hal ini menunjukkan arah persamaan regresi yang positif. Hasil pengujian Hipotesis diperoleh nilai F hitung 116,55 dimana hal ini > 0,05 hal ini menunjukkan terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel Kompetensi Profesional,

²² Siti Suaedah, “Pengaruh Kompetensi Profesional, Kompensasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru”. *Jurnal SAP : Susunan Artikel Pendidikan*. (2020)

			Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru SMP se Jakarta Selatan.
--	--	--	---

B. Kerangka Teori

1. Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah

a. Pengertian

Keterampilan menurut Wahyudi diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kompetensi pekerjaan dan hasilnya dapat diamati.²³ Anamila dkk., menyatakan keterampilan atau skill merupakan kemampuan yaitu kemampuan dari seseorang untuk melakukan berbagai jenis kegiatan kognitif atau diperlukan dengan satu cara yang efektif.²⁴ Sedangkan manajer adalah orang yang menggunakan semua sumber daya untuk mencapai tujuan atau secara khusus dalam dunia pendidikan manajer merupakan seseorang yang menjalankan aktifitas untuk memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat pada usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. Wahyudi, menyatakan keterampilan manajerial merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola sumberdaya organisasi berdasarkan kompetensi yang ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁵ Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Keterampilan manajerial adalah kecakapan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas manajerial yaitu merencanakan, mengatur, memimpin, dan mengendalikan pelaksanaan organisasi untuk mencapai sasaran tertentu.²⁶ Dengan demikian keterampilan manajerial kepala madrasah

²³ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, (Pontianak: CV Alfabeta, 2015): 67.

²⁴ Anamila, Nurkolis dan Fenny Roshayanti, "Pengaruh Keterampilan," 49.

²⁵ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, (Pontianak: CV Alfabeta, 2015): 68

²⁶ Depdiknas, *Kamus Besar bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 247

adalah kemampuan kepala madrasah melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas manajerial (merencanakan, mengatur, memimpin dan mengedalaikan) dalam usaha mengelola sumber daya madrasah berdasarkan kompetensi yang ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan madrasah yang telah ditetapkan serta tujuan pendidikan secara umum.

b. Jenis-jenis Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah

Jenis keterampilan manajerial kepala madrasah menurut Wahyudi dalam Jamaludin Iskandar terdiri dari tiga jenis keterampilan antara lain:²⁷

1) Keterampilan Konseptual (*Conceptual Skill*)

Keterampilan konseptual merupakan keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala madrasah untuk menentukan strategi, merencanakan, merumuskan kebijakan, serta memutuskan suatu yang terjadi dalam organisasi termasuk madrasah sebagai lembaga pendidikan.

2) Keterampilan Manusiawi (*Human Relationship Skill*)

Keterampilan manusiawi merupakan kemampuan mengembangkan hubungan yang harmonis dengan semua anggota lembaga atau organisasi.

3) Keterampilan Teknik (*Technical Skill*)

Keterampilan teknik merupakan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode-metode, prosedur, teknik dan akal yang diperlukan untuk melaksanakan tugas spesifik yang diperoleh lewat pengalaman, pendidikan, dan pelatihan.

c. Indikator Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah

Indikator keterampilan manajerial kepala sekolah/madrasah menurut Mirhan dan Sumarsih didasarkan pada jenis keterampilan manajerial kepala madrasah yang oleh wahyudi sebagai berikut:²⁸

1) Indikator Keterampilan Konseptual

a) Perencanaan

²⁷ Jamaluddin Iskandar, "Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah," *Jurnal Idaarah Universitas Negeri Alauddin Makasar* 1, No.1 (Juni 2017): 90.

²⁸ Mirhan dan Sumarsih, "Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah," *Jurnal Manajer Pendidikan* 15, No.2 (Agustus 2021): 46-50.

- b) Penetapan Strategi
 - c) Penetapan Kebijakan
 - d) Membuat Keputusan
- 2) Indikator Keterampilan Manusiawi
- a) Menjalin komunikasi dan kerjasama dengan guru
 - b) Memberikan bimbingan dan motivasi
 - c) Memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi
 - d) Menjalin komunikasi dan kerjasama dengan komite madrasah, orang tua/wali dan masyarakat dalam pengembangan madrasah.
- 3) Indikator Keterampilan teknis
- a) Kepala sekolah melaksanakan supervisi kepada guru di kelas.
 - b) Mengevaluasi dan merevisi program penganjuran guru.
 - c) Membuat program pelaksanaan kegiatan pengajaran dengan menghubungkan kurikulum dengan waktu, fasilitas dan personal yang ada.
 - d) Mengelola program evaluasi siswa;
 - e) Mengkoordinasi penggunaan alat pengajaran.
 - f) Membantu guru dalam perbaikan pengajaran.
 - g) Membantu guru dalam mendiagnosis kesulitan belajar siswa.
 - h) Mengatur dan mengawasi tata tertib siswa.
 - i) Menyusun anggaran belanja sekolah.
 - j) Menetapkan spesifikasi dan inventarisasi perlengkapan.
 - k) Melaksanakan administrasi sekolah berupa laporan kegiatan sekolah.
 - l) Mengatur fasilitas fisik sekolah meliputi operasionalisasi pemeliharaan gedung, halaman dan pengendalian keamanan.
- d. Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru

Keterampilan manajerial memiliki hubungan yang penting terhadap kinerja guru sesuai dengan hasil penelitian Yulekhah Arianti pada SMK Negeri 6 Semarang menunjukkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah dapat meningkatkan

kinerja guru.²⁹ Berarti salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kebijakan sekolah/madrasah termasuk di dalamnya adalah keterampilan manajerial kepala sekolah/madrasah. Keterampilan manajerial kepala sekolah/madrasah memiliki peran penting dalam merumuskan program kerja sekolah/madrasah, merencanakan kegiatan pembelajaran, mengelola suasana atau iklim pembelajaran, memotivasi guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan menyiapkan sarana/media pembelajaran yang memadai.

2. Kompensasi Guru

a. Pengertian Kompensasi Guru

Kompensasi menurut Mahmudah adalah suatu bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.³⁰ Malayu S Hasibuan menyatakan bahwa kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung dan tidak langsung yang diterima guru/karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.³¹ Dengan demikian kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang secara langsung atau tidak langsung yang diterima guru sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada lembaga/institusi pendidikan.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis kompensasi menurut Prabu Mangkunegara pada umumnya dibedakan menjadi 2 bentuk yaitu:

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji,

²⁹ Ariyanti, Yulekhah, "Keterampilan Manajerial," 27.

³⁰ Mahmudah Enny W, "Manajemen Sumber Daya Manusia," (Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019): 37.

³¹ Malayu S.Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009): 118.

tunjangan, dan insentif yang merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti uang pensiun, olahraga dan darma wisata. Selain itu kompensasi tidak langsung dapat berupa pemberian fasilitas seperti kendaraan, rumah dinas, dan fasilitas-fasilitas yang ada dalam perusahaan/lembaga untuk menunjang efektivitas pelaksanaan pekerjaan dari karyawan atau pegawai.³²

c. Indikator Kompensasi

Menurut Henry Simamora ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi, antara lain sebagai berikut:³³

1) Upah dan Gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang diberikan secara tetap.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan.

³² A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Rosda Karya, 2004): 85-86

³³ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: SIEYKPN, 2004): 445.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh lembaga sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, tunjangan keluarga, tunjangan hari raya dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh lembaga untuk memper lancar dan memper mudah serta memotivasi karyawan atau pegawai dalam bekerja. Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan fasilitas seperti akses internet, seragam kerja, dan sebagainya.

d. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Guru

Tujuan pemberian kompensasi menurut Milkovich & Newman dalam Mujanah adalah untuk efisiensi perusahaan, keterbukaan (*fairness*), dan untuk memenuhi aturan undang-undang yang berlaku.³⁴ Efisiensi menunjukkan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas kerja karyawan, memuaskan karyawan dan pemegang saham, dan mengendalikan biaya tenaga kerja. Dengan demikian kompensasi memiliki andil besar dalam meningkatkan kinerja pegawai/guru dan meningkatkan kualitas kerja pegawai/guru pada suatu lembaga pendidikan atau organisasi seperti sekolah/madrasah.

3. Kompetensi Profesional Guru

a. Pengertian

Kompetensi profesionalisme guru menurut Mulyasa adalah kemampuan guru dalam mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan seni mutakhir yang harus terus dikembangkan dengan belajar dan tindakan reflektif.³⁵

³⁴ Mujanah, Siti, "Manajemen Kompensasi," 4.

³⁵ Mulyasa, "Guru dalam Implementasi Kurikulum 2013", (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017): 31.

Kompetensi profesional guru menyangkut penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: konsep, struktur, metode keilmuan, teknologi, seni yang menaungi materi pembelajaran. Dengan demikian kompetensi profesionalisme guru merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru berupa keahlian, kemahiran, kecakapan, tanggungjawab dan kesetiaan serta mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam menyelesaikan tugasnya sebagai pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan secara umum.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru

Faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya menurut Syarafuddin dapat dilihat dari tiga perspektif yaitu *Input-Proses-Output*.³⁶

1) *Input* (Masukan)

Input merupakan hal-hal yang terdapat dalam pribadi guru yaitu mencakup kualifikasi atau tingkat pendidikan guru, masa kerja, pengalaman kerja, latihan yang dijalani, penguasaan kompetensi sosial, pedagogik dan keterampilan termasuk pula faktor input yang berasal dari lingkungan di sekitar guru seperti faktor kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja di sekolah, dukungan dari keluarga, dukungan dari dewan sekolah/komite sekolah, peserta didik dan masyarakat.

2) *Proses*

Proses adalah mencakup faktor-faktor motivasi mengajar dan mendidik yang tinggi pada diri guru, motivasi dan minat belajar yang tinggi pada diri peserta didik untuk belajar di sekolah, ketersediaan media dan sumber belajar di sekolah yang memadai, penguasaan guru dalam aplikasi psikologi pendidikan dalam proses pembelajaran di kelas, penguasaan guru dalam aplikasi pengetahuan tentang perkembangan peserta didik dalam proses pembelajaran di

³⁶ Syarafudin dan Hastati Diah Ikawati, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru", *Jurnal Cahaya Mandalika*, Vol. 1 No: 2 (Oktober 2020): 49.

kelas, penguasaan guru terhadap landasan pendidikan di kelas, penguasaan guru dalam aplikasi berbagai metode, strategi pembelajaran yang inovatif di kelas, penguasaan guru tentang berbagai teori belajar mutakhir yang relevan dalam pembelajaran di kelas, penguasaan guru terhadap aplikasi metode evaluasi proses dan hasil pembelajaran yang inovatif, penguasaan guru terhadap aplikasi teori bimbingan konseling dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik, penguasaan guru dalam aplikasi teori administrasi pendidikan dalam pembelajaran di kelas, kemampuan guru menguasai materi pelajaran dan mengelola PBM secara profesional, kedisiplinan guru dan peserta didik dalam belajar, bekerja dan mengajar di kelas, kemampuan guru dalam mengkaji metodologi keilmuan bidang studi, kemampuan guru dalam menguasai struktur dan materi kurikulum, kemampuan guru mengidentifikasi substansi materi bidang studi sesuai perkembangan dan potensi peserta didik, kemampuan guru memilih substansi, cakupan dan tata urutan materi pembelajaran secara kontekstual, kemampuan guru menggunakan teknologi komunikasi dan informasi dalam pembelajaran secara kontekstual, kemampuan guru dalam melaksanakan penelitian tindakan kelas, kemampuan guru dalam berkomunikasi sosial dengan peserta didik di kelas, dan kemampuan guru dalam mendesain peningkatan mutu pembelajaran sesuai hasil penelitian tindakan kelas.

3) Output (Keluaran)

Output yaitu mencakup faktor-faktor profesionalitas dan kinerja lulusan sekolah di dunia kerja atau di masyarakat, respon dan penghargaan masyarakat dan dunia kerja terhadap lulusan sekolah, dan perilaku teladan yang ditunjukkan oleh para lulusan sekolah di dunia kerja dan di masyarakat.

c. Indikator Kompetensi Profesional Guru

Indikator kompetensi profesional guru menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 adalah sebagai berikut:³⁷

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran.
- 3) Mengembangkan, memilih dan mengelola materi pembelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. Melakukan refleksi dan memanfaatkannya terhadap kinerja dalam rangka peningkatan keprofesionalan. Melakukan penelitian tindakan kelas dan mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri dalam berkomunikasi

d. Hubungan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru

Kompetensi profesional guru memiliki hubungan dengan kinerja guru, salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi/kemampuan yang dimiliki oleh guru itu sendiri. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Hasan dengan judul “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Goa” dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi profesional guru yang diukur dari kinerja guru ekonomi menunjukkan kontribusi yang positif tinggi rendahnya kinerja guru.³⁸ Berarti apabila kompetensi profesional meningkat maka kinerja guru akan

³⁷ Yuswardi, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar,” *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-Ilmu Sosial* 5, No 2 (Agustus 2021): 332.

³⁸ Muhammadiyah Hasan, “Pengaruh Kompetensi,” 80.

meningkat. Jadi berdasarkan kedua penelitian tersebut kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan baiknya kompetensi yang dimiliki seorang guru maka menungjang kinerja yang baik dan maksimal.

4. Kinerja Guru

a. Definisi Kinerja Guru

Kinerja menurut Supardi merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma etika yang telah ditetapkan.³⁹ Sedangkan Guru yang dalam Undang-undang Sidiknas nomor 20 tahun 2003 Bab XI Pasal 39 ayat 2 disebut pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.⁴⁰ Jadi kinerja guru merupakan seluruh usaha guru berupa merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru. Kinerja guru menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen* meliputi penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan interaksi pembelajaran, penilaian hasil belajar peserta didik yang di tentukan oleh empat kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu kompetensi padagogik, kopetensi keperibadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

³⁹ Supardi, *Kinerja Guru* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media,2019): 8.

⁴⁰ Mulyasa, "*Menjadi Guru Profesional*", (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016): 197.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Munawir dibedakan menjadi dua yaitu faktor internal dan eksternal yaitu:⁴¹

- 1) Faktor internal berupa kepribadian dan dedikasi, kemampuan mengajar, motivasi, dan kedisiplinan.
- 2) Faktor eksternal berupa lingkungan fisik sekolah, insentif dan gaji, dan kebijakan sekolah.

c. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja guru menurut Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 yaitu: merencanakan pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama pendidik pada perguruan tinggi. Indikator kinerja guru berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen meliputi penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan interaksi pembelajaran, dan penilaian hasil belajar peserta didik. Sedangkan Menurut Mulyasa indikator kinerja guru meliputi: 1) pemahaman terhadap siswa; 2) perencanaan pembelajaran; 3) evaluasi hasil belajar; 4) admisintrasi kelas dan pembelajaran; 5) pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya; 6) memiliki sikap yang mantap, stabil, dewasa, arif berwibawa dan menjadi teladan dalam berakhlak; 7) penguasaan terhadap materi pembelajaran; 8) memahami landasan kependidikan; 9) memahami dan dapat menerapkan berbagai teori belajar; 10) memahami dan dapat menerapkan berbagai metode pembelajaran; 11) menguasai berbagai alat dan media pembelajaran; 12) dapat membentuk kepribadian/karakter siswa; dan 13) menjalin hubungan baik dengan siswa pendidik, orang tua siswa dan masyarakat.

⁴¹ Munawir dkk., "Kinerja Guru," 12.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan indikator kinerja guru yang terhimpun dalam empat kompetensi adalah meliputi:

- a) Kompetensi pedagogik
 - 1) pemahaman terhadap siswa;
 - 2) perencanaan pembelajaran;
 - 3) evaluasi hasil belajar;
 - 4) admisintrasi kelas dan pembelajaran;
 - 5) pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya;
- b) Kompetensi kepribadian
 - 1) memiliki sikap yang mantap, stabil, dewasa, arif berwibawa
 - 2) menjadi teladan dalam berakhlak;
- c) Kompetensi profesional
 - 1) penguasaan terhadap materi pembelajaran;
 - 2) memahami landasan kependidikan;
 - 3) memahami dan dapat menerapkan berbagai teori belajar;
 - 4) memahami dan dapat menerapkan berbagai metode pembelajaran;
 - 5) menguasai berbagai alat dan media pembelajaran;
 - 6) dapat membentuk kepribadian/karakter siswa;
- d) Kompetensi sosial
 - 1) menjalin hubungan baik dengan siswa.
 - 2) menjalin hubungan baik dengan pendidik
 - 3) menjalin hubungan baik dengan orang tua siswa
 - 4) menjalin hubungan baik dengan masyarakat.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini berfungsi untuk memperjelas kemana arah dan tujuan dari penelitian ini. Kerangka berpikir merupakan model konseptual bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang

penting.⁴² Dalam penelitian ini kerangka berpikir menggambarkan bagaimana pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

Pendidikan yang berkualitas merupakan harapan semua pihak agar tujuan pendidikan nasional bisa diwujudkan dengan baik. Maka pendidikan berkualitas merupakan keniscayaan. Untuk mewujudkan pendidikan berkualitas tersebut sangat tergantung pada komponen pendukungnya yaitu peserta didik, guru, kurikulum, sarana/prasarana, media/bahan ajar, manajemen, biaya dan lingkungan pembelajaran.

Guru sebagai salah satu komponen penting dalam mewujudkan pendidikan berkualitas sudah semestinya memiliki kinerja yang baik sehingga pendidikan berkualitas dapat terwujud. Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari guru itu sendiri seperti kemampuan/kompetensi, motivasi, moral dan kedisiplinan. Faktor eksternal berupa lingkungan fisik sekolah/madrasah, kepemimpinan kepala sekolah/madrasah, pelaksanaan manajerial oleh kepala sekolah/madrasah, kompensasi dan budaya kerja.

Pelaksanaan manajerial oleh kepala sekolah/madrasah sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Anamila dkk dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru.⁴³ Jadi dapat disimpulkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah/madrasah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru artinya dengan pelaksanaan keterampilan manajerial kepala sekolah/madrasah yang baik akan menjadikan kinerja guru menjadi maksimal dan baik.

Kompensasi juga termasuk faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru selain keterampilan manajerial kepala sekolah/madrasah hal tersebut sesuai dengan tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan pada sebuah lembaga/organsasi menurut Milkovich &

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2017), 91.

⁴³ Anamila, Nurkolis dan Fenny Roshayanti, "Pengaruh Keterampilan," 49.

Newman dalam Mujanah yaitu untuk efisiensi perusahaan, keterbukaan (*fairness*), dan untuk memenuhi aturan undang-undang yang berlaku.⁴⁴ Efisiensi menunjukkan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas kerja karyawan, memuaskan karyawan dan pemegang saham, dan mengendalikan biaya tenaga kerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh Kus Daru Widayati yang menyatakan terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja guru.⁴⁵ Jadi dengan baik dan tingginya kompensasi yang diterima oleh guru akan menjadikan kinerja guru tersebut akan baik dan maksimal.

Selain kedua faktor di atas, kompetensi profesional guru juga berpengaruh besar terhadap kinerja guru, karena kemampuan/kompetensi merupakan hal pokok yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk menunjang tugas utamanya menjadi seorang guru, dengan baik dan maksimalnya kompetensi dari seorang guru akan berdampak baik pada kinerjanya. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Hasan dengan judul “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Goa” dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi profesional guru yang diukur dari kinerja guru ekonomi menunjukkan kontribusi yang positif tinggi rendahnya kinerja guru.⁴⁶ Berarti apabila kompetensi profesional meningkat maka kinerja guru akan meningkat. Jadi, berdasarkan kedua penelitian tersebut kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan baiknya kompetensi yang dimiliki seorang guru maka menunjang kinerja yang baik dan maksimal.

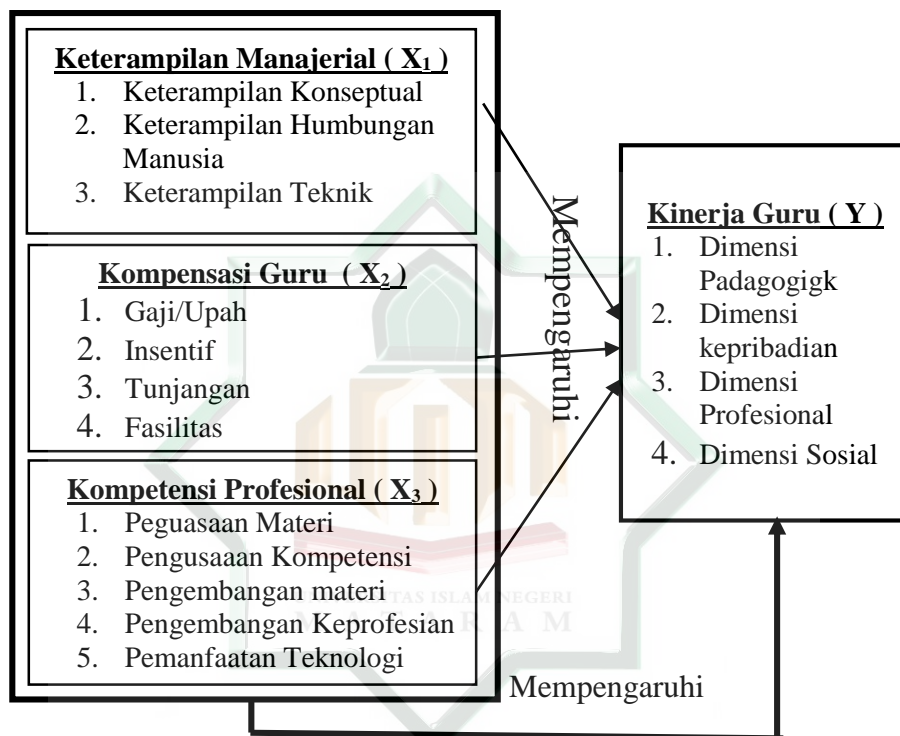
Berdasarkan uraian di atas peneliti berasumsi bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah/madrasah, kompensasi dan kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Pelaksanaan manajerial kepala sekolah/madrasah yang terampil akan menghasilkan lingkungan fisik sekolah/madrasah, budaya kerja dan kompensasi yang mendukung terwujudnya kinerja yang maksimal. Kompensasi yang baik dan wajar akan menumbuhkan motivasi kerja

⁴⁴ Mujanah, Siti, “*Manajemen Kompensasi*”, 4.

⁴⁵ Kus Daru Widayati, “Pengaruh Kompensasi,” 3.

⁴⁶ Muhammad Hasan, “Pengaruh Kompetensi,” 80.

guru yang tinggi sehingga terwujud kinerja guru yang maksimal. Demikian halnya dengan kompetensi profesional guru memiliki pengaruh besar terhadap kualitas kinerja seorang guru, guru dengan kompetensi yang baik akan menghasilkan kinerja yang makasimal. Secara sistimatis dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka berpikir penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.⁴⁷ Sedangkan menurut Sugiyono hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.⁴⁸ Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Jadi hipotesis adalah jawaban teoritis terhadap

⁴⁷ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Tinjauan Praktek*. (Yogyakarta: BPFE, 2006): 46.

⁴⁸ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2019): 84.

rumusan masalah penelitian, sebelum jawaban yang empirik dengan data.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif adalah pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.⁴⁹ Berdasarkan kerangka teori dan kerangka berpikir diatas maka rumusan hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha₁ : Terdapat Pengaruh antara Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

H₀₁: Tidak Terdapat Pengaruh antara Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

Ha₂ : Terdapat Pengaruh antara Kompensasi Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

H₀₂: Tidak Terdapat Pengaruh antara Kompensasi Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

Ha₃ : Terdapat Pengaruh antara Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

H₀₃: Tidak Terdapat Pengaruh antara Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

Ha₄ : Terdapat Pengaruh antara Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kompensasi Guru dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

H₀₄: Tidak Terdapat Pengaruh antara Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kompensasi Guru, dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

⁴⁹ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, 89

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Asrul dkk., adalah penelitian yang datanya merupakan data kuantitatif sehingga analisis datanya menggunakan analisis kuantitatif.⁵⁰ Saifuddin Azwar menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan analisis pada data numerik (angka) yang diperoleh dengan metode statistik.⁵¹ Sedangkan Sugiyono mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁵² Jadi penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada padangan tentang realitas/gejala/fenomena dapat diklasifikasikan dan terukur, serta data yang ditemukan berupa data numerik (angka) yang diperoleh dan dianalisis dengan metode statistik.

Penelitian ini berdasarkan metodenya merupakan penelitian *ex post facto*. Penelitian *ex post facto* menurut Sukardi adalah penelitian yang dilakukan untuk meneliti suatu peristiwa yang telah terjadi dan kemudian meruntut ke belakang melalui data tersebut untuk menentukan faktor-faktor yang mendahului atau menentukan sebab-sebab yang mungkin atas suatu peristiwa yang diteliti⁵³. Jadi penelitian ini akan meneliti suatu peristiwa yang telah terjadi, kemudian peristiwa tersebut akan dikaji meruntut kebelakang melalui data tentang faktor-

⁵⁰ Asrul Hak Alanag dkk, *Metodologi Penelitian*, (Makasar; Gunadarama Ilmu, 2018): 43.

⁵¹ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, 5.

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*: 14.

⁵³ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Pratiknya* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003): 15.

faktor yang mempengaruhinya atau variabel-variabel yang berpengaruh terhadap peristiwa/variabel terikatnya.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian menurut Burhan Bungin adalah keseluruhan dari objek yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.⁵⁴ Penelitian ini menggunakan populasi yang terbatas yaitu populasi yang memiliki sumber data yang jelas batas-batasnya secara kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah dewan guru yang berjumlah 315 orang yang tersebar pada Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

2. Sampel

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁵⁵ Untuk itu sampel yang di ambil dari populasi harus betul betul representatif (mewakili)⁵⁶. Teknik pengambilan sampel atau teknik sampling adalah suatu cara mengambil sampel yang representatif (mewakili) dari populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel merujuk pada tabel Krejcie dan Morgan untuk tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh tingkat kepercayaan 95% terhadap populasi.

Apabila jumlah populasi sudah diketahui maka perhitungan sampel dapat menggunakan Rumus Yamane dan Isac and Michael⁵⁷.

$$\text{Rumus Yamane: } n = \frac{N}{1+N e^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

⁵⁴ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2010): 99.

⁵⁵ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, 62

⁵⁶ Sugiono, *Metode penelitian Pendidikan ...* 146.

⁵⁷ Sugiono, "Metode penelitian Pendidikan," 158

e = persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan

Dari rumusan di atas, maka jumlah sampel yang diperoleh dengan ukuran populasi 315 orang dengan sampling error 5% adalah sebagai berikut:

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

$$n = \frac{315}{1 + 315 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{315}{1 + 315 (0,0025)}$$

$$n = \frac{315}{1 + 0,79}$$

$$n = \frac{315}{1,79}$$

$$n = 176$$

Jadi dari populasi yang berjumlah 315 orang tersebut diperoleh sampel sebanyak 176 orang dengan rincian pada tabel berikut.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
M A T A R A M

Tabel 3.1

Jumlah Sampel Penelitian

No	Nama Satuan Pendidikan	Guru	Sampel
1	MTsS NW Aikmel	21	$\frac{21}{315} \times 176 = 12$
2	MTsS NW Dasan Toya	27	$\frac{27}{315} \times 176 = 15$
3	MTsS NW 01 Kembang Kerang	40	$\frac{40}{315} \times 176 = 22$
4	MTsS NW 02 Kembang Kerang	16	$\frac{16}{315} \times 176 = 9$
5	MTsS Al-Manan Bagik Nyaka	18	$\frac{18}{315} \times 176 = 10$

6	MTsS Jamaluddin Kembang Kerang	16	$\frac{16}{315} \times 176 = 9$
7	MTsS Jamaluddin Bagik Nyaka	15	$\frac{15}{315} \times 176 = 8$
8	MTsS Jamaluddin Toya	24	$\frac{24}{315} \times 176 = 13$
9	MTsS NW Kalijaga	20	$\frac{20}{315} \times 176 = 11$
10	MTsS Darussholihin NW Kalijaga	23	$\frac{23}{315} \times 176 = 13$
11	MTsS NW Pertemuan	15	$\frac{17}{315} \times 176 = 8$
12	MTsS Aikmel Utara	17	$\frac{17}{315} \times 176 = 10$
13	MTsS NW Aikmel Barat	16	$\frac{16}{315} \times 176 = 9$
14	MTsS Maraqqitta'limat Kalijaga Timur	16	$\frac{16}{315} \times 176 = 9$
15	MTsS NW Kalijaga Timur	14	$\frac{14}{315} \times 176 = 8$
16	MTsS Ubbadusshomad DS NW	18	$\frac{18}{315} \times 176 = 10$
Jumlah		315	176

C. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian direncanakan akan dilaksanakan selama lima bulan yaitu mulai pada Agustus 2022 sampai Desember 2022 dengan rincian pada tabel berikut ini.

Tabel 3.2
Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan				
		8	9	10	11	12
1.	Penyusunan Proposal					
2.	Seminar Proposal					
3.	Memasuki Lapangan					
4.	Seleksi dan Analisis					
5.	Membuat Draf Laporan					
6.	Diskusi Draf Laporan					
7.	Penyempurnaan Laporan					
8.	Seminar Tesis					

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Aikmel yaitu sebanyak 16 madrasah yang semuanya swasta tersebar di seluruh kecamatan Aikmel. 16 madrasah tersebut berada pada 10 desa dengan rincian:

Tabel 3.3
Sebaran Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Aikmel

No	Nama Madrasah	Alamat	Ket.
1	MTsS NW Aikmel	Desa Aikmel	
2	MTsS Aikmel Utara	Desa Aikmel Utara	
3	MTsS NW Dasan Toya	Desa Toya	
4	MTsS Jamaluddin Toya		
5	MTsS NW Pertemuan		
6	MTsS NW Aikmel Barat	Desa Aikmel Barat	

7	MTsS NW 01 Kembang Kerang	Desa Kembang Kerang Daya	
8	MTsS NW 02 Kembang Kerang		
9	MTsS Jamaluddin Kembang Kerang	Desa Kembang Kerang	
10	MTsS Al-Manan Bagik Nyaka	Desa Bagik Nyaka Santri	
11	MTsS Jamaluddin Bagik Nyaka		
12	MTsS NW Kalijaga	Desa Kalijaga	
13	MTsS Darussholihin NW Kalijaga	Desa Kalijaga Selatan	
14	MTsS Ubbadusshomad DS NW		
15	MTsS Maraqitta'limat Kalijaga Timur	Desa Kalijaga Timur	
16	MTsS NW Kalijaga Timur		

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁸ Sesuai dengan judul penelitian ini maka variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu:

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel Bebas (Independent Variable) adalah variabel x atau variabel yang memengaruhi. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah sebagai berikut :

- a. Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah (X_1)
- b. Kompensasi Guru (X_2)
- c. Kompetensi Profesional Guru (X_3)

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel dependen (terikat) atau variabel yang dipengaruhi dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru (Y).

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2019): 61.

E. Desain Penelitian

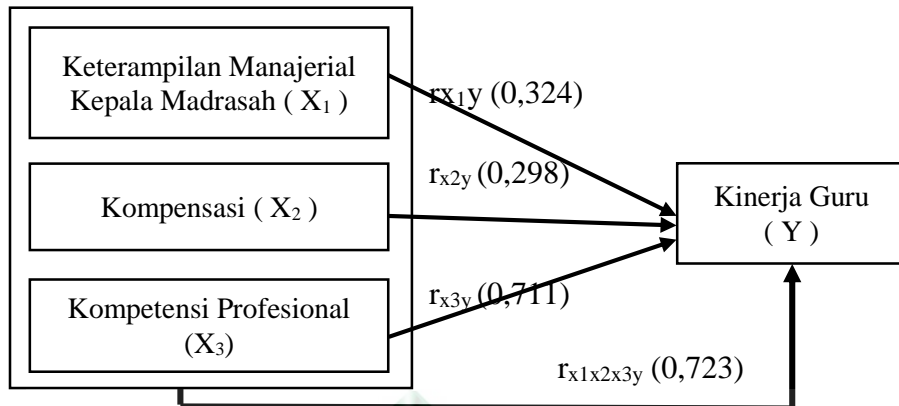
Desain penelitian menurut Suharsimi Arikunto adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilakukan. Sejalan dengan Sugiyono mengatakan, desain penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegiatan tertentu.⁵⁹ Sedangkan Moleong mengemukakan bahwa desain penelitian merupakan pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang bertujuan untuk membangun strategi yang berguna untuk membangun strategi untuk menghasilkan model penelitian. Berdasarkan definisi beberapa para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa desain penelitian yaitu rancangan yang dibuat oleh peneliti dalam perencanaan proses penelitian yang akan dilakukannya.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Asrul dkk., adalah penelitian yang datanya merupakan data kuantitatif sehingga analisis datanya menggunakan analisis kuantitatif.⁶⁰ Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan jenis kausal kumparatif atau *expost facto*. Penelitian *expost facto* menurut Sukardi adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti suatu peristiwa yang telah terjadi dan kemudian meruntut ke belakang melalui data tersebut untuk menentukan faktor-faktor yang mendahului atau menentukan sebab-sebab yang mungkin atas suatu peristiwa yang diteliti.⁶¹ Sugiyono mengatakan bahwa masalah penelitian dalam hubungan kausal termasuk dalam rumusan asosiatif, bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab-akibat. Penelitian ini terdiri atas dua jenis varibel yaitu varibel bebas (*independent*) terdiri dari keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1), kompensasi guru (X_2) dan kompetensi profesional guru (X_3) sedangkan varibel terikat (*dependent*) nya adalah kinerja guru. Maka desain rancangan penelitian dapat digambarkan sebagai berikut!.

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian..*,” 9

⁶⁰ Asrul Hak Alanag dkk, *Metodologi Penelitian*,” 43.

⁶¹ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan..*,” 15



Gambar 3.1 Desain Rancangan Penelitian

Sesuai dengan pendekatan penelitian kausal komparatif, Asrul dkk., mengemukakan langkah-langkah yang dilakukan dalam melaksanakan penelitian kausal komparatif adalah sebagai berikut:⁶²

1. Memilih dan merumuskan masalah yang akan diteliti
2. Melakukan studi literatur/kajian teori
3. Merumuskan hipotesis
4. Menentukan populasi dan sampel
5. Menentukan instrumen penelitian
6. Mengumpulkan data
7. Menganalisis data
8. Menyusun laporan penelitian

F. Instrumen/Alat dan Bahan Penelitian

Instrumen penelitian ini dibuat berdasarkan indikator-indikator tiap variabel penelitian. Instrumen untuk tiap variabel keterampilan manajerial kepala madrasah (X₁), kompensasi guru (X₂), kompetensi profesional guru (X₃), dan kinerja guru (Y) secara terinci sebagai berikut.

⁶² Asrul Hak Alanag dkk, *Metodologi Penelitian,*” 96.

1. Kisi-kisi Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah

Tabel 3.4

Kisi-kisi Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah

No	Aspek	Indikator	Nomor Item	Jumlah
1.	Keterampilan konseptual	Perencanaan	1, 2, 3, 4	4
		Penetapan Strategi	5, 6,7	3
		Penetapan Kebijakan	8, 9	2
		Membuat keputusan	10, 11	2
2.	Keterampilan manusiawi	Menjalin komunikasi dan kerjasama dengan guru	12, 13	2
		Memberikan bimbingan dan motivasi	14, 15	2
		Memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi	16	1
		Menjalin komunikasi dan kerjasama dengan komite sekolah, orang tua dan masyarakat dalam pengembangan sekolah	17, 18, 19	3
3	Ketrampilan Teknik	Kepala sekolah melaksanakan supervisi kepada guru di kelas	20, 21	2
		Mengevaluasi dan merevisi program penganjuran guru	22, 23	2
		Membuat program pelaksanaan kegiatan pengajaran dengan menghubungkan kurikulum dengan waktu, fasilitas dan personal yang ada	24	1
		Mengelola program evaluasi siswa	25	1

	Mengkoordinasi penggunaan alat pengajaran	26	1
	Membantu guru dalam perbaikan pengajaran	27	1
	Membantu guru dalam mendiagnosis kesulitan belajar siswa	28	1
	Mengatur dan mengawasi tata tertib siswa	29, 30	2
	Menyusun anggaran belanja sekolah	31	1
	Menetapkan spesifikasi dan inventarisasi perlengkapan	32, 33	2
	Melaksanakan administrasi sekolah berupa laporan kegiatan sekolah	34	1
	Mengatur fasilitas fisik sekolah meliputi operasionalisasi pemeliharaan gedung, halaman dan pengendalian keamanan	35	1
Jumlah			35

2. Kisi-kisi Kompensasi Guru

Tabel 3.5

Kisi-kisi Kompensasi Guru

No	Aspek/ Indikator	Nomor Item	Jumlah
1.	Upah/gaji	1, 2, 3	3
2.	Insentif	4, 5, 6	3
3.	Tunjangan	7, 8, 9, 10	4
4.	Fasilitas	11, 12, 13, 14, 15	5
Jumlah			15

3. Kisi-kisi Kompetensi Profesional Guru

Tabel 3.6
Kisi-kisi Kompetensi Profesional Guru

No.	Aspek/Indikator	Nomor Item	Jumlah
1.	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	1, 2, 3, 4, 5	5
2.	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran.	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	9
3.	Mengembangkan, memilih dan mengelola materi pembelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.	15, 16, 17, 18, 19	5
4.	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. Melakukan refleksi dan memanfaatkannya terhadap kinerja dalam rangka peningkatan keprofesionalan. Melakukan penelitian tindakan kelas dan mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28	9
5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri dalam berkomunikasi	29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36	8
Jumlah			36

4. Kisi-kisi Kinerja Guru

Tabel 3.7
Kisi-kisi Kinerja Guru

No	Dimensi	Indikator	Nomor Item	Jumlah
1.	Kompetensi Pedagogik	Pemahaman terhadap siswa	1, 2, 3	3
		Perencanaan pembelajaran	4, 5	2
		Evaluasi hasil belajar	6, 7, 8, 9	4
		Admisintrasi kelas dan pembelajaran	10-11	2
		Pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.	12	1
2.	Kompetensi Kepribadian	Memiliki sikap yang mantap	13	1
		Memiliki sikap yang stabil	14	1
		Memiliki sikap yang dewasa	15	1
		Memiliki sikap yang arif	16	1
		Memiliki sikap yang berwibawa	17	1
		Menjadi teladan siswa	18	1
		Berakhlak mulia	19, 20	2
3.	Kompetensi Profesional	Penguasaan terhadap materi pembelajaran	21	1
		Memahami landasan kependidikan	22	1
		Memahami dan dapat menerapkan berbagai teori belajar	23, 24	2

		Memahami dan dapat menerapkan berbagai metode pembelajaran	25, 26	2
		Mengusai berbagai alat dan media pembelajaran	27	1
		Dapat membentuk kepribadian/karakter siswa	28	1
4.	Komp etensi Sosial	Hubungan dengan siswa	29	1
		Hubungan dengan sesama pendidik	30, 31	2
		Hubungan dengan orang tua/wali murid	32	1
		Hubungan dengan masyarakat	33, 34	2
Jumlah				34

G. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Suharsimi Arikunto terdapat dua hal yang mempengaruhi kualitas hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas teknik pengumpulan data⁶³ Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner (angket).

Kuisisioner/angket menurut Sugiyono merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁶⁴ Kuisisioner digunakan peneliti untuk mendapatkan data tentang keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1), kompensasi guru (X_2), kompetensi profesional guru (X_3) dan kinerja guru (Y). Adapun jumlah pernyataan X_1 sebanyak 35 pernyataan, X_2 sebanyak

⁶³ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), 101

⁶⁴ Sigiyono, *Metode Penelitian..*,” 199.

15 pernyataan, X_3 sebanyak 36 pernyataan dan untuk Y sebanyak 34 pernyataan.

Untuk mendapatkan data yang akurat instrumen harus mempunyai skala. Setiap pernyataan pada instrumen peneliti menggunakan *Skala Likert* untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. *Skala Likert* terbagi atas 5 skala/interval yaitu 1 untuk sangat kurang baik, 2 untuk kurang baik, 3 untuk cukup baik, 4 untuk baik dan 5 untuk sangat baik.

Sebelum kuisioner (angket) disebarakan kepada responden, maka kuisioner/angket yang dibuat peneliti dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu.

1. Uji Validitas

Validitas menurut Suharsimi Arikunto adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.⁶⁵ Uji validitas instrumen penelitian dilaksanakan berdasarkan arahan dari dosen pembimbing dan sesuai ketentuan dari Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram yaitu melalui dua tahap pengujian validitas instrumen yang meliputi:

a) Validitas Ahli

Instrumen penelitian yang dibuat dikonsultasikan dengan dosen pembimbing, kemudian diperiksa oleh seorang orang ahli yang kompeten yang ditunjuk oleh dosen pembimbing untuk memberikan penilaian berupa masukan, kritik atau saran terhadap kualitas instrumen sebelum diujicobakan. Hasil validasi oleh pembimbing dan ahli kemudian dianalisis untuk mengetahui kelemahan-kelemahan yang masih ada. Bila instrumen masih ada kelemahan, maka peneliti akan melakukan perbaikan atau revisi. Tahap ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas instrumen berdasarkan masukan, kritik atau saran perbaikan ahli. Dengan demikian, validitas instrumen penelitian yang digunakan dapat dikatakan memadai

⁶⁵ Suharsimi, Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007):146

b) Validitas Isi

Sugiyono, menjelaskan bahwa pada setiap instrumen terdapat butir-butir (item) pertanyaan atau pernyataan yang harus diujicobakan setelah dikonsultasikan kepada para ahli kemudian dianalisis dengan analisis item.⁶⁶ Pada penelitian ini, butir-butir pernyataan dalam instrumen akan diujicobakan pada tenaga pendidik (guru) yang berjumlah 173 guru Madrasah Tsanawiyah Swasta yang berada di wilayah Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

Untuk menghitung validitas isi item instrumen digunakan rumus korelasi product moment dari Pearson yaitu:

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

Keterangan,

R_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah responden/subyek

$\sum x$ = Skor nomor tertentu

$\sum y$ = Skor total

Kemudian hasil r_{xy} yang didapat dari penghitungan dibandingkan dengan harga tabel r product moment. Harga r_{tabel} dihitung dengan taraf signifikan 5% dan n sesuai dengan jumlah responden. Jika $r_{xy} \geq r_{tabel}$, maka dapat dinyatakan butir instrumen tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.⁶⁷ Reliabilitas tes dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik Alfa Cronbach dinyatakan oleh Sugiyono dengan rumusnya sebagai berikut:

⁶⁶ Sigiyono, *Metode Penelitian..*,” 199.

⁶⁷ Suharsimi, Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*,” 154

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}^{68}$$

Keterangan

k = Mean kuadrat antara subjek

$\sum s_i^2$ = Mean kuadrat kesalahan

s_t^2 = Varian total

Hasil r_i yang didapat dari perhitungan dibandingkan dengan harga tabel r product moment. Harga r_{tabel} dihitung dengan taraf signifikan 5 % dan n sesuai dengan jumlah butir soal. Jika $r_i \geq r_{tabel}$, maka dapat dinyatakan bahwa butir soal tersebut reliabel.

Tabel 3. 9
Interprestasi Koefisien Reliabilitas

Kofisien reliabilitas	Interprestasi
$r_i \leq 0,20$	Sangat rendah
$0,20 < r_i \leq 0,40$	Rendah
$0,40 < r_i \leq 0,60$	Sedang
$0,60 < r_i \leq 0,80$	Tinggi
$0,80 < r_i \leq 1,00$	Sangat tinggi

Tabel 3.9 menjelaskan interpretasi tentang interval uji reliabelitas instrument penelitian yang didasarkan dari hasil uji validitas instrument yang dinyatakan valid.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel dengan tahapan sebagai berikut:

1. Uji Prasyarat (Uji Asumsi Klasik)

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki

⁶⁸ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*,” 365.

distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.⁶⁹ Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Versi 22 dengan menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*, kriterianya adalah signifikansi untuk uji normalitas setiap variabel penelitian lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui sifat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian linearitas dimaksud untuk mengetahui kelayakan variabel bebas dalam memprediksi variabel tergantung. Linear tidaknya variabel-variabel penelitian dapat dilihat dari nilai $p < 0,05$). Pengujian linearitas menggunakan test of linearity. Untuk menguji linieritas digunakan program SPSS 22.0 for windows.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (idependen). Salah satu cara untuk menyatakan uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Vactor (VIF) dari hasil analisis data.⁷⁰ Jika $VIF < 10$, maka variabel bebas tidak mempunyai persoalan multikolinieritas. Sebaliknya, jika $VIF > 10$, maka antar variabel independen terjadi multikolinieritas. Dalam penelitian ini, untuk menguji multikolinieritas digunakan program SPSS 22 for windows.

2. Uji Hipotesis

Uji statistik digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah teknik analisis korelasi parsial dan analisis statistik regresi ganda (multiple regression). Teknik analisis korelasi parsial digunakan untuk menguji hubungan murni antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan mengendalikan atau mengontrol

⁶⁹ Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 160.

⁷⁰ Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis ...*,” 105

variabel-variabel bebas yang lain sedangkan teknik analisis regresi ganda (multiple regression) digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama (simultan).

a. Uji Parsial (Uji T)

Untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan korelasi parsial. Pengujian korelasi parsial dilakukan dengan menjadikan variabel bebas X_1 (keterampilan manajerial kepala madrasah) dengan variabel terikat Y (kinerja guru) dengan variabel bebas X_2 (kompensasi guru) dan X_3 (kompetensi profesional guru) sebagai variabel kontrolnya atau korelasi antara X_1 (keterampilan manajerial kepala madrasah) dengan Y (kinerja guru) dengan X_2 (kompensasi guru) dan X_3 (kompetensi profesional guru) dibuat tetap. Adapun formulasi yang digunakan untuk pengujian korelasi parsial menurut Sugiyono adalah sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \frac{r_{yx_1} - r_{yx_2} \cdot r_{x_1x_2}}{\sqrt{1 - r_{x_1x_2}^2} \cdot \sqrt{1 - r_{yx_2}^2}} \quad 71$$

Pengujian signifikansi koefisien korelasi parsial dilakukan dengan menggunakan uji t dengan mengkonsultasikannya dengan t tabel. Adapun formulasi yang digunakan untuk uji koefisien korelasi parsial (t hitung) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - 3}}{\sqrt{1 - r_p^2}} \quad 72$$

b. Uji Simultan (Uji F)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dan didukung dengan analisis deskriptif. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1), kompensasi guru (X_2) dan kompetensi

⁷¹ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*,” 236.

⁷² Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*,” 337.

profesional guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Adapun persamaan regresinya menurut Sugiyono adalah:⁷³

$$Y = a_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Keterangan:

Y : variabel kinerja

a_0 : bilangan konstanta

b_1 : koefisien regresi fasilitas kantor

b_2 : koefisien regresi motivasi kerja

b_3 : koefisien regresi disiplin kerja

x_1 : fasilitas kantor

x_2 : motivasi kerja

x_3 : disiplin kerja

Selanjutnya dicari koefisien korelasi antara kriterium Y dengan 3 prediktor (X) dengan menggunakan formulasi sebagai berikut:

$$R_{y(123)} = \frac{b_1 \sum X_1Y + b_2 \sum X_2Y + b_3 \sum X_3Y}{\sum Y^2} \quad 74$$

Keterangan:

$R_{y(123)}$ = korelasi antara variabel X_1 , X_2 , X_3 secara bersama-sama dengan variabel y

b_1 = koefisien prediktor X_1

b_2 = koefisien prediktor X_2

b_3 = koefisien prediktor X_3

X_1Y = korelasi antara X_1 dengan Y

X_2Y = korelasi antara X_2 dengan Y

X_3Y = korelasi antara X_3 dengan Y

Y^2 = Jumlah kuadrat kriterium Y

Untuk uji signifikansi koefisien korelasi ganda $R_{y(1,2,3)}$ menggunakan formulasi berikut:

$$F = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)} \quad 75$$

Keterangan:

⁷³ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*,” 283.

⁷⁴ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*,” 386.

⁷⁵ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*,” 286.

R^2 = koefisien determinasi

m = jumlah variabel bebas

N = jumlah sampel

Hipotesis keempat yakni menguji pengaruh variabel bebas dengan variabel tergantung secara bersama-sama dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ho: Tidak Terdapat Pengaruh antara Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kompensasi Guru dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

Ha: Terdapat Pengaruh antara Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kompensasi Guru dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

Pengambilan keputusan pada hipotesis pertama adalah dengan berdasarkan probabilitas (p-value). Pedoman atau kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:⁷⁶

- Jika nilai probabilitas (p-value) > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru dan kompetensi profesional guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
- Jika nilai probabilitas (p-value) < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru dan kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

⁷⁶ Singgih Santoso, *SPSS Versi 10. Mengolah data statistik secara profesional*. (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2003): 336.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian

Sebelum kuisioner (angket) disebarkan kepada responden, maka kuisioner/angket yang dibuat peneliti dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu.

a. Uji Validitas

Uji validitas instrumen penelitian dilaksanakan berdasarkan arahan dari dosen pembimbing dan sesuai ketentuan dari Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram yaitu melalui dua tahap pengujian validitas instrumen yang meliputi:

1) Validitas Ahli

Instrumen penelitian yang dibuat dikonsultasikan dengan dosen pembimbing, kemudian diperiksa oleh seorang orang ahli yang kompeten yang ditunjuk oleh dosen pembimbing untuk memberikan penilaian berupa masukan, kritik atau saran terhadap kualitas instrumen sebelum diujicobakan. Hasil uji validitas ahli yang dilakukan oleh dosen ahli (Dr. Bahtiar, M.Pd.Si) diperoleh bahwa instrumen sudah baik akan tetapi perlu perbaikan sedikit untuk kemudian dipergunakan sebagai instrumen memperoleh data penelitian. (persetujuan terlampir)

2) Validitas Isi

Sugiyono, menjelaskan bahwa pada setiap instrumen terdapat butir-butir (item) pertanyaan atau pernyataan yang harus diujicobakan setelah dikonsultasikan kepada para ahli kemudian dianalisis dengan analisis item.⁷⁷ Pada penelitian ini, butir-butir pernyataan dalam instrumen akan diujicobakan pada tenaga pendidik (guru) yang bukan responden dari penelitian ini sebanyak 35 guru yang tersebar

⁷⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian..*,” 199.

pada Madrasah Tsnowiyah Swasta yang berada di wilayah Lenek Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

Berdasarkan uji validitas instrumen yang dilakukan pada 35 orang dengan signifikansi 5% dengan r_{tabel} sebesar 0,334 diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah (X₁)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil Uji
1	Pernyataan nomor 1	0,873	0,334	Valid
2	Pernyataan nomor 2	0,760	0,334	Valid
3	Pernyataan nomor 3	0,691	0,334	Valid
4	Pernyataan nomor 4	0,632	0,334	Valid
5	Pernyataan nomor 5	0,727	0,334	Valid
6	Pernyataan nomor 6	0,792	0,334	Valid
7	Pernyataan nomor 7	0,843	0,334	Valid
8	Pernyataan nomor 8	0,671	0,334	Valid
9	Pernyataan nomor 9	0,700	0,334	Valid
10	Pernyataan nomor 10	0,484	0,334	Valid
11	Pernyataan nomor 11	0,905	0,334	Valid
12	Pernyataan nomor 12	0,755	0,334	Valid
13	Pernyataan nomor 13	0,738	0,334	Valid
14	Pernyataan nomor 14	0,640	0,334	Valid
15	Pernyataan nomor 15	0,645	0,334	Valid
16	Pernyataan nomor 16	0,798	0,334	Valid
17	Pernyataan nomor 17	0,566	0,334	Valid
18	Pernyataan nomor 18	0,690	0,334	Valid
19	Pernyataan nomor 19	0,495	0,334	Valid

20	Pernyataan nomor 20	0,684	0,334	Valid
21	Pernyataan nomor 21	0,680	0,334	Valid
22	Pernyataan nomor 22	0,685	0,334	Valid
23	Pernyataan nomor 23	0,679	0,334	Valid
24	Pernyataan nomor 24	0,742	0,334	Valid
25	Pernyataan nomor 25	0,892	0,334	Valid
26	Pernyataan nomor 26	0,788	0,334	Valid
27	Pernyataan nomor 27	0,679	0,334	Valid
28	Pernyataan nomor 28	0,720	0,334	Valid
29	Pernyataan nomor 29	0,599	0,334	Valid
30	Pernyataan nomor 30	0,661	0,334	Valid
31	Pernyataan nomor 31	0,636	0,334	Valid
32	Pernyataan nomor 32	0,838	0,334	Valid
33	Pernyataan nomor 33	0,834	0,334	Valid
34	Pernyataan nomor 34	0,826	0,334	Valid
35	Pernyataan nomor 35	0,773	0,334	Valid

Sumber : Jawaban koesioner data diolah oleh pnenliti

Perpustakaan UIN Mataram

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Guru (X₂)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Hasil Uji
1	Pernyataan nomor 1	0,697	0,334	Valid
2	Pernyataan nomor 2	0,788	0,334	Valid
3	Pernyataan nomor 3	0,568	0,334	Valid
4	Pernyataan nomor 4	0,699	0,334	Valid
5	Pernyataan nomor 5	0,821	0,334	Valid

6	Pernyataan nomor 6	0,834	0,334	Valid
7	Pernyataan nomor 7	0,743	0,334	Valid
8	Pernyataan nomor 8	0,818	0,334	Valid
9	Pernyataan nomor 9	0,736	0,334	Valid
10	Pernyataan nomor 10	0,596	0,334	Valid
11	Pernyataan nomor 11	0,441	0,334	Valid
12	Pernyataan nomor 12	0,828	0,334	Valid
13	Pernyataan nomor 13	0,693	0,334	Valid
14	Pernyataan nomor 14	0,454	0,334	Valid
15	Pernyataan nomor 15	0,499	0,334	Valid

Sumber : Jawaban koesioner data diolah oleh pnenliti

Tabel 4.3

Uji Validitas Variabel Kompetensi Profesional Guru (X_3)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil Uji
1	Pernyataan nomor 1	0,380	0,334	Valid
2	Pernyataan nomor 2	-0,017	0,334	Tidak Valid
3	Pernyataan nomor 3	0,353	0,334	Valid
4	Pernyataan nomor 4	0,526	0,334	Valid
5	Pernyataan nomor 5	0,414	0,334	Valid
6	Pernyataan nomor 6	0,488	0,334	Valid
7	Pernyataan nomor 7	0,266	0,334	Tidak Valid
8	Pernyataan nomor 8	0,732	0,334	Valid
9	Pernyataan nomor 9	0,780	0,334	Valid
10	Pernyataan nomor 10	0,589	0,334	Valid

11	Pernyataan nomor 11	0,581	0,334	Valid
12	Pernyataan nomor 12	0,563	0,334	Valid
13	Pernyataan nomor 13	0,591	0,334	Valid
14	Pernyataan nomor 14	0,580	0,334	Valid
15	Pernyataan nomor 15	0,767	0,334	Valid
16	Pernyataan nomor 16	0,811	0,334	Valid
17	Pernyataan nomor 17	0,710	0,334	Valid
18	Pernyataan nomor 18	0,673	0,334	Valid
19	Pernyataan nomor 19	0,625	0,334	Valid
20	Pernyataan nomor 20	0,616	0,334	Valid
21	Pernyataan nomor 21	0,624	0,334	Valid
22	Pernyataan nomor 22	0,560	0,334	Valid
23	Pernyataan nomor 23	0,573	0,334	Valid
24	Pernyataan nomor 24	0,734	0,334	Valid
25	Pernyataan nomor 25	0,624	0,334	Valid
26	Pernyataan nomor 26	0,582	0,334	Valid
27	Pernyataan nomor 27	0,531	0,334	Valid
28	Pernyataan nomor 28	0,629	0,334	Valid
29	Pernyataan nomor 29	0,555	0,334	Valid
30	Pernyataan nomor 30	0,639	0,334	Valid
31	Pernyataan nomor 31	0,744	0,334	Valid
32	Pernyataan nomor 32	0,724	0,334	Valid
33	Pernyataan nomor 33	0,653	0,334	Valid

34	Pernyataan nomor 34	0,654	0,334	Valid
35	Pernyataan nomor 35	0,713	0,334	Valid
36	Pernyataan nomor 36	0,692	0,334	Valid

Sumber : Jawaban koesioner data diolah oleh pnenliti

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Hasil Uji
1	Pernyataan nomor 1	0,070	0,334	Tidak Valid
2	Pernyataan nomor 2	0,434	0,334	Valid
3	Pernyataan nomor 3	0,801	0,334	Valid
4	Pernyataan nomor 4	0,468	0,334	Valid
5	Pernyataan nomor 5	0,357	0,334	Valid
6	Pernyataan nomor 6	0,605	0,334	Valid
7	Pernyataan nomor 7	0,686	0,334	Valid
8	Pernyataan nomor 8	0,517	0,334	Valid
9	Pernyataan nomor 9	0,602	0,334	Valid
10	Pernyataan nomor 10	0,567	0,334	Valid
11	Pernyataan nomor 11	0,706	0,334	Valid
12	Pernyataan nomor 12	0,833	0,334	Valid
13	Pernyataan nomor 13	0,365	0,334	Valid
14	Pernyataan nomor 14	0,345	0,334	Valid
15	Pernyataan nomor 15	0,371	0,334	Valid
16	Pernyataan nomor 16	0,519	0,334	Valid
17	Pernyataan nomor 17	0,655	0,334	Valid

18	Pernyataan nomor 18	0,335	0,334	Valid
19	Pernyataan nomor 19	0,446	0,334	Valid
20	Pernyataan nomor 20	0,492	0,334	Valid
21	Pernyataan nomor 21	0,400	0,334	Valid
22	Pernyataan nomor 22	0,535	0,334	Valid
23	Pernyataan nomor 23	0,621	0,334	Valid
24	Pernyataan nomor 24	0,566	0,334	Valid
25	Pernyataan nomor 25	0,705	0,334	Valid
26	Pernyataan nomor 26	0,837	0,334	Valid
27	Pernyataan nomor 27	0,356	0,334	Valid
28	Pernyataan nomor 28	0,434	0,334	Valid
29	Pernyataan nomor 29	0,662	0,334	Valid
30	Pernyataan nomor 30	0,630	0,334	Valid
31	Pernyataan nomor 31	0,512	0,334	Valid
32	Pernyataan nomor 32	0,601	0,334	Valid
33	Pernyataan nomor 33	0,692	0,334	Valid
34	Pernyataan nomor 34	0,588	0,334	Valid

Sumber : Jawaban koesioner data diolah oleh pnenliti

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen pada tabel di atas didapatkan bahwa untuk variabel keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1) dari 35 pernyataan diperoleh seluruhnya pernyataan tersebut valid, varibel kompensasi guru (X_2) dari 15 pernyataan diperoleh seluruhnya valid, variabel kompetensi profesional guru (X_3) dari 36 pernyataan diperoleh sebanyak 34 pernyataan valid dan 2 pernyataan tidak valid dan varibel kinerja guru (Y) dari 34 pernyataan diperoleh 33 pernyataan

valid dan 1 pernyataan tidak valid. Selanjutnya ketiga pernyataan yang tidak valid tersebut dibuang karena masih ada beberapa pernyataan yang mampu mewakili tiap indikator variabel yang selanjutnya digunakan untuk pengambilan data penelitian.

b. Uji Reabilitas Instrumen

Uji reabilitas bertujuan untuk menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Adapun hasil uji reliabilitas instrument penelitian ini ditunjukkan berdasarkan hasil uji reabilitas dengan bantuan Aplikasi SPSS Versi 22.0 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5

Kriteria Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

NO	Variabel	Hasil Reliabilitas (Cronbach's Alpha)	Kriteria
1	Keterampilan Manajerial kepala Madrasah	0,971 > 0,6	Reliabel
2	Kompensasi Guru	0,920 > 0,6	Reliabel
3	Kompetensi Kprofesional Guru	0,950 > 0,6	Reliabel
4	Kinerja Guru	0,928 > 0,6	Reliabel

Sumber : Data uji reabilitas diolah (lampiran)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $\alpha > 0,6$ sehingga seluruh butir instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini.

2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

a. Deskriptif Variabel Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah (X₁)

Variabel keterampilan manajerial kepala madrasah memiliki instrumen penelitian sebanyak 35 butir pernyataan yang masing masing memiliki empat (5) pilihan dengan skor 1 sampai 5 sehingga skor teori tes berkisar antara 35–175. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai terendah untuk keterampilan manajerial kepala madrasah sebesar 93, nilai tertinggi sebesar 175, nilai rata-rata 140,27 dan standar deviasi 14,650 dapat disajikan pada tabel 4.6.

Tabel 4.6

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah

	Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah
Valid	176
Missing	0
Mean	140,27
Median	139,67 ^a
Mode	130
Std. Deviation	14,650
Variance	214,608
Range	73
Minimum	102
Maximum	175

Sumber: Data primer yang diolah.

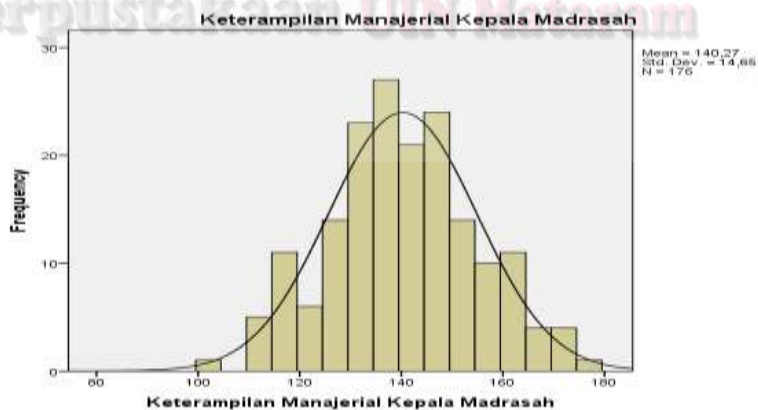
Jika keseluruhan data tersebut disajikan dalam tabel frekuensi seperti pada tabel 4.7

Tabel 4.7
 Frekuensi Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah

Kelas	Interval	Frekuensi		
		absolut	relatif (%)	kumulatif
1	102 - 110	1	0,57	1
2	111 - 119	16	9,09	17
3	120 - 128	18	10,23	35
4	129 - 137	42	23,86	77
5	138 - 146	35	19,89	112
6	147 - 155	35	19,89	147
7	156 - 164	20	11,36	167
8	165 - 173	5	2,84	172
9	174 - 182	4	2,27	176
Jumlah		176	100,00	

Sumber: Data primer yang diolah.

Distribusi frekuensi keterampilan manajerial kepala madrasah pada MTs. Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur dapat dijelaskan dalam bentuk histogram berikut:



Gambar 4.1 Histogram Frekuensi Variabel Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah

Jumlah interval dalam Tabel 4.7 dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu kelompok interval rendah, kelompok interval sedang/cukup dan kelompok interval tinggi maka diperoleh distribusi seperti Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Distribusi Persentase Responden Tentang Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Berdasarkan Kategori:

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Rendah ($X < 126$)	25	14,20
2	Sedang ($126 \leq X < 151$)	110	62,50
3	Tinggi ($X \geq 151$)	41	23,30

Sumber: Data Primer Kepemimpinan Kepala Sekolah yang diolah.

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa 14,20% keterampilan manajerial kepala madrasah pada MTs. Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur dalam kategori rendah, 62,50% dalam kategori sedang dan 23,30% dalam kategori tinggi.

b. Deskriptif Variabel Kompensasi Guru (X_2)

Variabel kompensasi guru memiliki instrumen penelitian sebanyak 15 butir pernyataan yang masing masing memiliki lima (5) pilihan dengan skor 1 sampai 5 sehingga skor teori tes berkisar antara 15–75. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai terendah untuk kompensasi guru sebesar 40, nilai tertinggi sebesar 74, nilai rata-rata sebesar 53,96 dan standar deviasi sebesar 7,654 yang disajikan pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi Guru

	Kompensasi Guru
Valid	176
Missing	0

Mean	53,96
Median	53,76 ^a
Mode	54
Std. Deviation	7,654
Variance	58,587
Range	34
Minimum	40
Maximum	74

Sumber: Data primer yang diolah.

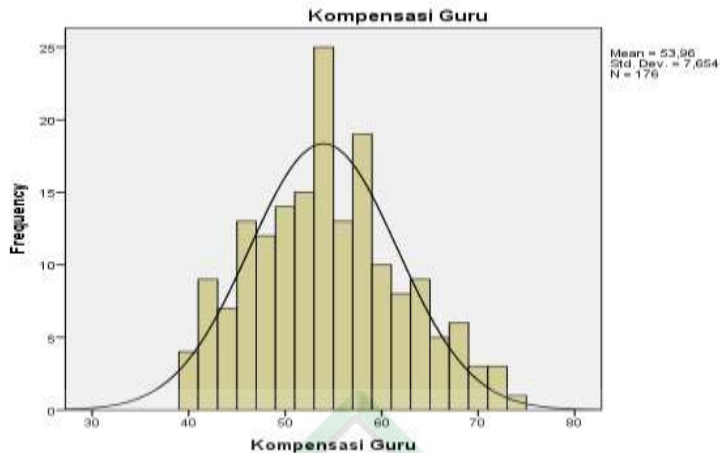
Jika keseluruhan data tersebut disajikan dalam tabel frekuensi seperti pada tabel 4.10

Tabel 4.10
Frekuensi Kompensasi Guru

Kelas	Interval	Frekuensi		
		absolut	relatif (%)	kumulatif
1	40 – 43	19	10,80	19
2	44 – 47	19	10,80	38
3	48 – 51	29	16,48	67
4	52 – 55	34	19,32	101
5	56 – 59	34	19,32	135
6	60 – 63	23	13,07	158
7	64 – 67	10	5,68	168
8	68 – 71	5	2,84	173
9	72 – 75	3	1,70	176
Jumlah		176	100,00	

Sumber: Data primer kompensasi guru yang diolah.

Distribusi frekuensi kompensasi guru pada MTs. Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur dapat dijelaskan dalam bentuk histogram berikut :



Gambar 4.2 Histogram Frekuensi Variabel Kompensasi Guru

Jumlah interval dalam Tabel 4.10 dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu kelompok interval rendah, kelompok interval sedang/cukup dan kelompok interval tinggi maka diperoleh distribusi seperti Tabel 4.11.

Tabel 4.11

Distribusi Persentase Responden Tentang Kompensasi Guru Berdasarkan Kategori:

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Rendah ($X < 52$)	67	38,07
2	Sedang ($52 \leq X < 64$)	91	51,70
3	Tinggi ($X \geq 64$)	18	10,23

Sumber: Data Primer Kompensasi Guru yang diolah.

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa 38,07% kompensasi guru pada MTs. Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur dalam kategori rendah, 51,70% dalam kategori sedang dan 10,23% dalam kategori tinggi.

c. Deskriptif Variabel Kompetensi Profesional Guru (X_3)

Variabel kompetensi profesional guru memiliki instrumen penelitian sebanyak 34 butir pernyataan yang masing

masing memiliki lima (5) pilihan dengan skor 1 sampai 5 sehingga skor teori tes berkisar antara 34–170. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai terendah untuk kompensasi guru sebesar 91, nilai tertinggi sebesar 170, nilai rata-rata sebesar 129.79 dan standar deviasi sebesar 16,083 seperti disajikan pada tabel 4.12 berikut!

Tabel 4.12
Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi Profesional Guru

	Kompetensi Profesional Guru
Valid	176
Missing	0
Mean	129,79
Median	129,90 ^a
Mode	121
Std. Deviation	16,083
Variance	258,670
Range	79
Minimum	91
Maximum	170

Jika keseluruhan data tersebut disajikan dalam tabel frekuensi seperti pada tabel 4.13

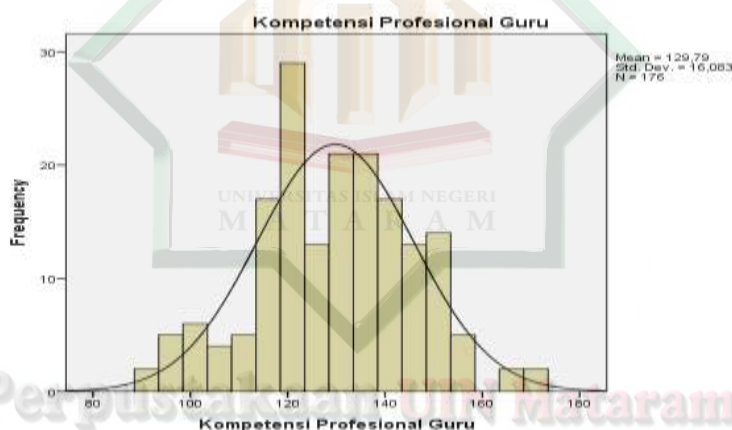
Tabel 4.13
Frekuensi Kompetensi Profesional Guru

Kelas	Interval	Frekuensi		
		absolut	relatif (%)	kumulatif
1	91 – 99	7	3,98	7
2	100 – 108	10	5,68	17
3	109 – 117	21	11,93	38
4	118 – 126	39	22,16	77
5	127 – 135	34	19,32	111

Kelas	Interval	Frekuensi		
		absolut	relatif (%)	kumulatif
6	136 – 144	30	17,05	141
7	145 – 153	26	14,77	167
8	154 – 162	5	2,84	172
9	163 - 171	4	2,27	176
Jumlah		176	100,00	

Sumber: Data primer kompetensi profesional guru yang diolah.

Distribusi frekuensi kompetensi profesional guru pada MTs. Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur dapat dijelaskan dalam bentuk histogram berikut :



Gambar 4.3 Histogram Frekuensi Variabel Kompetensi Profesional Guru

Jumlah interval dalam Tabel 4.13 dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu kelompok interval rendah, kelompok interval sedang/cukup dan kelompok interval tinggi maka diperoleh distribusi seperti Tabel 4.14.

Tabel 4.14
Distribusi Persentase Responden Tentang Kompetensi
Profesional Guru Berdasarkan Kategori:

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Rendah ($X < 118$)	39	22,16
2	Sedang ($118 \leq X < 145$)	102	57,95
3	Tinggi ($X \geq 145$)	35	19,89

Sumber: Data Primer Kompetensi Profesional Guru yang diolah.

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa 22,16% kompetensi profesional guru pada MTs. Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur dalam kategori rendah, 57,95% dalam kategori sedang dan 19,89% dalam kategori tinggi.

d. Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)

Variabel kinerja guru memiliki instrumen penelitian sebanyak 33 butir pernyataan yang masing masing memiliki lima (5) pilihan dengan skor 1 sampai 5 sehingga skor teori tes berkisar antara 33–165. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai terendah untuk kinerja guru sebesar 96, nilai tertinggi sebesar 165, nilai rata-rata sebesar 127,60 dan standar deviasi sebesar 14,493 tersaji pada tabel 4.15 berikut!

Tabel 4.15

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	Kinerja Guru
Valid	176
Missing	0
Mean	127,60
Median	128,63 ^a
Mode	129
Std. Deviation	14,493
Variance	210,047

Range	69
Minimum	96
Maximum	165

Sumber: Data primer kinerja guru yang diolah

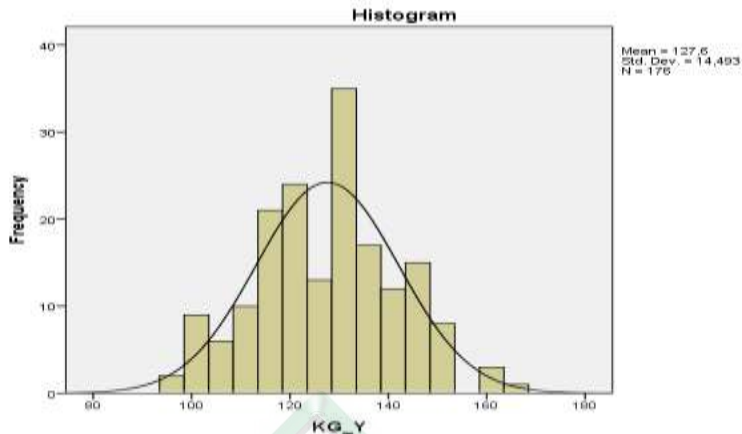
Jika keseluruhan data tersebut disajikan dalam tabel frekuensi seperti pada tabel 4.16

Tabel 4.16
Frekuensi Kinerja Guru

Kelas	Interval	Frekuensi		
		absolut	relatif (%)	kumulatif
1	96 – 103	11	6,25	11
2	104 – 111	8	4,55	19
3	112 – 119	33	18,75	52
4	120 – 127	29	16,48	81
5	128 – 135	43	24,43	124
6	136 – 143	25	14,20	149
7	144 – 151	16	9,09	165
8	152 – 169	7	3,98	172
9	160 - 167	4	2,27	176
Jumlah		176	100,00	

Sumber: Data primer kinerja guru yang diolah.

Distribusi frekuensi kinerja guru pada MTs. Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur dapat dijelaskan dalam bentuk histogram berikut :



Gambar 4.4 Histogram Frekuensi Variabel Kinerja Guru

Jumlah interval dalam Tabel 4.16 dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu kelompok interval rendah, kelompok interval sedang/cukup dan kelompok interval tinggi maka diperoleh distribusi seperti Tabel 4.17.

Tabel 4.17

Distribusi Persentase Responden Tentang Kinerja Guru Berdasarkan Kategori:

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Rendah ($X < 119$)	48	27,27
2	Sedang ($119 \leq X < 142$)	97	55,12
3	Tinggi ($X \geq 142$)	31	17,61

Sumber: Data Primer Kompensasi Guru yang diolah.

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui bahwa 27,27% kinerja guru pada MTs. Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur dalam kategori rendah, 55,12% dalam kategori sedang dan 17,61% dalam kategori tinggi.

3. Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pemeriksaan atau pengujian terhadap beberapa asumsi

yang menjadi persyaratan data yang dapat dianalisis dengan menggunakan statistik parametrik (regresi dan korelasi). Ada tiga uji prasyarat analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, antara lain meliputi uji normalitas dan uji linieritas dan uji multikolinieritas yang diuraikan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu meliputi variabel keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1), kompensasi guru (X_2), kompetensi profesional guru (X_3) dan kinerja guru (Y). Hasil pengujian terhadap sampel penelitian digunakan untuk menyimpulkan apakah populasi yang diamati berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program *SPSS versi 22.0 for Windows*. Dasar pengambilan keputusan uji *Kolmogorov-Smirnov* yaitu jika nilai signifikan $> 0,05$, maka data berdistribusi normal. Pengujian normalitas untuk masing-masing variabel secara umum dapat dilihat pada Tabel 4.18

Tabel 4.18

Hasil Pengujian Normalitas Variabel Penelitian

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statisti c	df	Sig.	Statisti c	df	Sig.
Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	,060	176	,200*	,992	176	,387
Kompensasi Guru	,060	176	,200*	,984	176	,040
Kompetensi Profesional Guru	,061	176	,200*	,989	176	,212
Kinerja Guru	,063	176	,086	,989	176	,190

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: (Lampiran)

Berdasarkan Tabel 4.18 diperoleh informasi bahwa nilai signifikansi Variabel X_1 sebesar 0,200, nilai signifikansi Variabel X_2 sebesar 0,200, nilai signifikansi X_3 sebesar 0,200 sedangkan nilai signifikansi Variabel Y sebesar 0,086. Oleh karena itu, nilai

signifikansi semua data penelitian di atas lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data memenuhi uji normalitas atau dengan kata lain data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan predictor mempunyai hubungan yang linier atau tidak terhadap variabel terikatnya. Untuk uji linieritas dapat digunakan teknik analisis varian/anava, dengan nilai signifikan jika < 0.05 maka H_a diterima atau linieritasnya signifikan, dan jika > 0.05 maka H_a ditolak atau linieritasnya tidak signifikan.

Adapun hasil dalam pengujian linieritas dapat dijelaskan dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Lombok Timur.

Linieritas model hubungan antara keterampilan Manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel. 4.19
Hasil Uji Linieritas Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	Between Groups	(Combined)	15156,615	46	329,492	1,968	,002
		Linearity	3849,384	1	3849,384	22,988	,000
		Deviation from Linearity	11307,231	45	251,272	1,501	,041
	Within Groups		21601,544	129	167,454		
	Total		36758,159	175			

Pada tabel 4.19 di atas terlihat bahwa nilai F adalah 22,988 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, pengaruh antara keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru bersifat linier. Artinya,

semakin tinggi skor keterampilan manajrial kepala madrasah akan meyebabkan semakin tinggi pula skor kinerja guru, dan sebaiknya semaki rendah skor keterampilan manajerial kepala madrasah akan menyebabkan semakin rendah pula skor kinerja guru.

- 2) Kompensasi Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Lombok Timur.

Linieritas model hubungan antara kompensasi guru terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel. 4.20
Hasil Uji Linieritas Kompensasi Guru

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kompensasi Guru	Between Groups	(Combined)	8075,538	31	260,501	1,308	,149
		Linearity	3265,503	1	3265,503	16,394	,000
		Deviation from Linearity	4810,035	30	160,334	,805	,752
	Within Groups		28682,621	144	199,185		
Total			36758,159	175			

Pada tabel 4.20 di atas terlihat bahwa nilai F adalah 16,394 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, pengaruh antara kompensasi guru terhadap kinerja guru bersifat linier. Artinya, semakin tinggi skor kompensasi guru akan meyebabkan semakin tinggi pula skor kinerja guru, dan sebaiknya semaki rendah skor kompensasi guru akan menyebabkan semakin rendah pula skor kinerja guru.

- 3) Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Lombok Timur.

Linieritas model hubungan antara keterampilan Manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel. 4.21
 Hasil Uji Linieritas Kompetensi Profesional Guru

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kompetensi Profesional Guru	Between Groups	(Combined)	25554,525	53	482,161	5,250	,000
		Linearity	18559,714	1	18559,714	202,103	,000
		Deviation from Linearity	6994,811	52	134,516	1,465	,045
	Within Groups		11203,634	122	91,833		
Total		36758,159	175				

Pada tabel 4.21 di atas terlihat bahwa nilai F adalah 202,103 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, pengaruh antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru bersifat linier. Artinya, semakin tinggi skor kompetensi profesional guru akan menyebabkan semakin tinggi pula skor kinerja guru, dan sebaliknya semakin rendah skor kompetensi profesional guru akan menyebabkan semakin rendah pula skor kinerja guru.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau sangat tinggi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi yang sangat tinggi maka koefisien regresi akan mempunyai standar deviasi yang sempurna. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF (Lampiran). Ketika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan ketika nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi yang dibuat. Hasil uji multikolinieritas penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.22

Tabel 4.22
Hasil Uji Multikolinieritas.

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	30,423	8,634		3,523	,001		
Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	,142	,057	,143	2,465	,015	,822	1,216
Kompensasi Guru	-,038	,114	-,020	-,332	,740	,759	1,317
Kompetensi Profesional Guru	,611	,052	,679	11,759	,000	,834	1,199

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinieritas. Hal ini tampak pada nilai *tolerance* untuk variabel keterampilan manajerial kepala madrasah (0,822), variabel kompensasi guru (0,759), dan variabel kompetensi profesional guru (0,834) lebih besar dari 0.10 demikian juga hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel keterampilan manajerial kepala madrasah (1,216), variabel kompensasi guru (1,317), dan variabel kompetensi profesional guru (1,199) lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas.

4. Analisis Regresi

a. Analisis Regresi Variabel Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y).

Rumusan hipotesis untuk pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1) kinerja guru (Y) adalah $H_0: \beta = 0$; artinya “tidak terdapat pengaruh antara keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten

Lombok Timur”. Dari hasil analisis regresi sederhana, diperoleh pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur disajikan pada Tabel 4.23.

Tabel 4.23.
Hasil Uji Regresi Sederhana Keterampilan Manajerial
Kepala Madrasah
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	82,696	10,008		8,263	,000
Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	,320	,071	,324	4,511	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien regresi b sebesar 0,320, dan konstanta (intercept) a sebesar 82,696. Dengan demikian, bentuk pengaruh antara keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh persamaan $\hat{Y} = 82,696 + 0,320X_1$.

b. Analisis Regresi Variabel Kompensasi Guru (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Rumusan hipotesis untuk pengaruh kompensasi guru (X_2) kinerja guru (Y) adalah $H_0: \beta = 0$; artinya “tidak terdapat pengaruh antara kompensasi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur”. Dari hasil analisis regresi sederhana, diperoleh pengaruh kompensasi guru terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur disajikan pada Tabel 4.24.

Tabel 4.24.
 Hasil Uji Regresi Sederhana Kompensasi Guru

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	97,149	7,467		13,010	,000
Kompensasi Guru	,564	,137	,298	4,119	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien regresi b sebesar 0,564, dan konstanta (intercept) a sebesar 97,149. Dengan demikian, bentuk pengaruh antara kompensasi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh persamaan $\hat{Y} = 97,149 + 0,564X_2$.

c. Analisis Regresi Variabel Kompetensi Profesional Guru (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Rumusan hipotesis untuk pengaruh kompetensi profesional guru (X_2) kinerja guru (Y) adalah $H_0: \beta = 0$; artinya “tidak terdapat pengaruh antara kompetensi profesional guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur”. Dari hasil analisis regresi sederhana, diperoleh pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru disajikan pada Tabel 4.25.

Tabel 4.25.

Hasil Uji Regresi Sederhana Kompetensi Profesional Guru

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	44,496	6,286		7,078	,000
Kompetensi Profesional Guru	,640	,048	,711	13,321	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien regresi b sebesar 0,640, dan konstanta (intercept) a sebesar 44,996. Dengan demikian, bentuk pengaruh antara kompetensi profesional guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh persamaan $\hat{Y} = 44,996 + 0,640X_3$.

- d. Analisis Regresi Variabel Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah (X_1), Kompensasi Guru (X_2) dan Kompetensi Profesional Guru (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y).

Rumusan hipotesis untuk pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1), kompensasi guru (X_2) dan kompetensi profesional guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) adalah $H_0: \beta = 0$; artinya “tidak terdapat pengaruh antara keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1), kompensasi guru (X_2) dan kompetensi profesional guru (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur”. Dari hasil analisis regresi berganda, diperoleh pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1), kompensasi guru (X_2) dan kompetensi profesional guru (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur disajikan pada Tabel 4.26.

Tabel 4.26.

Hasil Uji Regresi Berganda Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kompensasi Guru, Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30,423	8,634		3,523	,001
Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	,142	,057	,143	2,465	,015
Kompensasi Guru	-,038	,114	-,020	-,332	,740
Kompetensi Profesional Guru	,611	,052	,679	11,759	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien arah regresi b_1 sebesar 0,142, arah regresi b_2 sebesar -0,038, arah regresi b_3 sebesar 0,611 dan konstanta (*intercept*) a sebesar 30,423. Dengan demikian, bentuk pengaruh antara keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1), kompensasi guru (X_2) dan kompetensi profesional guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh persamaan $\hat{Y} = 30,423 + 0,142X_1 - 0,038X_2 + 0,611X_3$.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yaitu ketrampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru, kompetensi profesional guru dan variabel terikat yaitu kinerja guru mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak. Formulasi yang digunakan untuk uji parsial adalah:

$$R_{yx_1x_2} = \frac{r_{yx_1} - r_{yx_2} \cdot r_{x_1x_2}}{\sqrt{1 - r_{x_1x_2}^2 - \sqrt{1 - r_{yx_2}^2}}} \quad 78$$

Signifikansi koefisien korelasi parsial dengan menggunakan uji t yang dikonsultasikannya dengan t_{tabel} . Dengan formulasi:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - 3}}{\sqrt{1 - r_p^2}} \quad 79$$

- 1) Pengaruh antara Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

Rumusan hipotesis untuk pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah $H_0: \beta = 0$; artinya “tidak terdapat pengaruh antara keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1) terhadap

⁷⁸ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*,” 236.

⁷⁹ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*,” 337.

kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur”. Dari hasil uji korelasi parsial (uji R) dengan menggunakan *aplikasi SPSS versi 22.0*, diperoleh pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah (X₁) terhadap kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur disajikan pada Tabel 4.27.

Tabel 4.27.

Hasil Uji R Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,324 ^a	,105	,100	13,752

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah

Dari data pada Tabel 4.27 diatas diperoleh koefisien korelasi (r_{yx1}) sebesar 0,324. Kemudian signifikansi koefisien korelasi tersebut dikonsultasikan dengan uji t. Dengan menggunakan Aplikasi SPSS Versi 22.0 diperoleh hasil uji t.

Tabel 4.28.

Hasil Uji Signifikansi Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	82,696	10,008		8,263	,000
Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	,320	,071	,324	4,511	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.28. diperoleh nilai uji t sebesar 4,511 dilakukan pada tingkat $\alpha=0,05$ dengan t_{tabel} untuk $n=176$ adalah $176-3-1=172$ bernilai 1,974. Berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,511 > 1,974$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada korelasi antara keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1) dengan kinerja guru (Y).

Tabel 4.27 juga memberikan informasi tentang besarnya pengaruh variabel keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1) dengan kinerja guru (Y) berdasarkan nilai R Square (nilai determinasi) sebesar $(r_{yx1}^2) = (0,324^2) = 0,105$. Nilai determinasi 0,105 memberikan makna bahwa sebesar 10,5% keterampilan manajerial kepala madrasah mempengaruhi kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

- 2) Pengaruh antara Kompensasi Guru (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) Madrasah tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel di Kabupaten Lombok Timur

Rumusan hipotesis untuk pengaruh kompensasi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah $H_0: \beta = 0$; artinya “tidak terdapat pengaruh antara kompensasi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur”. Dari hasil uji korelasi parsial (uji R) dengan menggunakan *aplikasi SPSS versi 22.0*, diperoleh pengaruh kompensasi guru terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur disajikan pada Tabel 4.29

Tabel 4.29.

Hasil Uji R Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru MTs. Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,298 ^a	,089	,084	13,874

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Guru

Dari data pada Tabel 4.29 diatas diperoleh koefisien korelasi (r_{yx1}) sebesar 0,298. Kemudian signifikansi koefisien korelasi tersebut dikonsultasikan dengan uji t. Dengan menggunakan Aplikasi SPSS Versi 22.0 diperoleh hasil uji t.

Tabel 4.30.

Hasil Uji Signifikansi Kompensasi Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	97,149	7,467		13,010	,000
Kompensasi Guru	,564	,137	,298	4,119	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.30 diperoleh nilai uji t sebesar 4,119 dilakukan pada tingkat $\alpha=0,05$ dengan t_{tabel} untuk $n=176$ adalah $176-3-1=172$ bernilai 1,974. Berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,119 > 1,974$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada korelasi antara kompensasi guru (X_2) dengan kinerja guru (Y).

Dari data pada Tabel 4.29 di atas, diperoleh koefisien korelasi (r_{y2}) sebesar 0,298 yang dapat dinyatakan dalam korelasi kuat dengan sig. 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada korelasi antara kompensasi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Tabel di atas juga memberikan informasi tentang besarnya pengaruh variabel

kompensasi guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) berdasarkan nilai R Square (nilai determinasi) sebesar $(r_{y2}^2) = (0,298^2) = 0,089$. Nilai determinasi 0,089 memberikan makna bahwa sebesar 8,9% kompensasi guru mempengaruhi kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

3) Pengaruh antara Kompetensi Profesional Guru (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur

Rumusan hipotesis untuk pengaruh kompetensi profesional guru (X_3) kinerja guru (Y) adalah $H_0: \beta = 0$; artinya “tidak terdapat pengaruh antara kompetensi profesional guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur”. Dari hasil analisis regresi sederhana, diperoleh pengaruh kompetensi profesional guru (X_3) terhadap kinerja guru Madrasah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur disajikan pada Tabel 4.31.

Tabel 4.31.

Hasil Uji Regresi Sederhana Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru MTs. Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 ^a	,505	,502	10,227

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional Guru

Dari data pada Tabel 4.31 diatas diperoleh koefisien korelasi (r_{yx1}) sebesar 0,711. Kemudian signifikansi koefisien korelasi tersebut dikonsultasikan dengan uji t. Dengan menggunakan Aplikasi SPSS Versi 22.0 diperoleh hasil uji t.

Tabel 4.32.

Hasil Uji Signifikansi Kompetensi Profesional Guru
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	44,496	6,286		7,078	,000
Kompetensi Profesional Guru	,640	,048	,711	13,321	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.32 diperoleh nilai uji t sebesar 13,321 dilakukan pada tingkat $\alpha=0,05$ dengan t_{tabel} untuk $n=176$ adalah $176-3-1=172$ bernilai 1,974. Berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $13,321 > 1,974$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada korelasi antara kompetensi guru (X_2) dengan kinerja guru (Y).

Dari data pada Tabel 4.31 di atas, diperoleh koefisien korelasi (r_{y3}) sebesar 0,711 yang dapat dinyatakan dalam korelasi kuat dengan sig. 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada korelasi antara kompetensi profesional guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Tabel di atas juga memberikan informasi tentang besarnya pengaruh variabel kompetensi profesional guru (X_3) dengan kinerja guru (Y) berdasarkan nilai R Square (nilai determinasi) sebesar $(r_{y3}^2) = (0,711^2) = 0,505$. Nilai determinasi 0,505 memberikan makna bahwa sebesar 50,5% kompetensi profesional guru mempengaruhi kinerja guru MTs. Swasta di

Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji silmultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh antara keterampilan manajerial kepala madrasah(x_1), kompensasi guru (x_2) dan kompetensi profesional guru (x_3) secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur

Rumusan hipotesis untuk pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1), kompensasi guru (X_2) dan kompetensi profesional guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) adalah $H_0: \beta = 0$; artinya “tidak terdapat pengaruh antara keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1), kompensasi guru (X_2) dan kompetensi profesional guru (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur”. Dari hasil analisis regresi berganda, diperoleh pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1), kompensasi guru (X_2) dan kompetensi profesional guru (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur yang dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 30,423 + 0,142X_1 - 0,038X_2 + 0,611X_3$. Hasil Pengujian signifikan dan linieritas ditunjukkan pada Tabel 4.33.

Tabel 4.33

Hasil Uji Signifikansi dan Linieritas Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kompensasi Guru, Kompetensi Profesional Guru, dan Kinerja Guru

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19206,195	3	6402,065	62,737	,000 ^b
Residual	17551,964	172	102,046		
Total	36758,159	175			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional Guru, Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kompensasi Guru

Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.33 diperoleh harga Sig. = 0,000 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 yang menyatakan persamaan regresi $\hat{Y} = 30,423 + 0,142X_1 - 0,038X_2 + 0,611X_3$. tidak signifikan ditolak dan hasil hipotesis linieritas yang menyatakan bahwa regresi tidak linier ditolak. Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan $\hat{Y} = 30,423 + 0,142X_1 - 0,038X_2 + 0,611X_3$. signifikan dan bersifat linier.

Dengan demikian, pemahaman yang terkandung dalam persamaan $\hat{Y} = 30,423 + 0,142X_1 - 0,038X_2 + 0,611X_3$. adalah perubahan satu unit persepsi pada keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1) dan faktor yang lain dianggap konstan, akan diikuti oleh perubahan kinerja guru (Y) sebesar 0,142 unit pada intercept sebesar 30,423. Sementara itu perubahan satu unit pada kompensasi guru (X_2) dan faktor lain dianggap konstan, akan diikuti oleh perubahan kinerja guru (Y) sebesar -0,038 pada intercept (konstanta) sebesar 30,423, dan juga perubahan satu unit pada kompetensi profesional guru (X_3) dan faktor lain dianggap konstan, akan diikuti oleh perubahan kinerja guru (Y) sebesar 0,611 pada intercept (konstanta) sebesar 30,423.

Selanjutnya hasil uji korelasi berganda antara keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1), kompensasi guru (X_2) dan kompetensi profesional guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) disajikan pada Table 4.34.

Tabel 4.34

Hasil Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Berganda antara (X_1), (X_2) dan (X_3) terhadap (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 ^a	,523	,514	10,102

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional Guru, Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kompensasi Guru

Dari data pada Tabel 4.34 di atas, diperoleh koefisien korelasi berganda (r_{y123}) sebesar 0,723 yang dapat dinyatakan dalam korelasi kuat dengan sig. 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada korelasi bersama-sama antara keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1), kompensasi guru (X_2) dan kompetensi profesional guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan tabel 4.33 diperoleh nilai uji F sebesar 62,737 dilakukan pada tingkat $\alpha=0,05$ dengan F_{tabel} untuk $n=176$, $probabilitas/pembilang = k = 3$ dan penyebut = $n - k = 176 - 3 = 173$ diperoleh nilai F_{tabel} bernilai 2,666. Berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $62,737 > 2,666$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada korelasi (terdapat pengaruh) antara keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1), kompensasi guru (X_2) dan kompetensi profesional guru (X_3) dengan kinerja guru (Y).

Tabel 4.34 di atas juga memberikan informasi tentang besarnya pengaruh bersama-sama antara keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1), kompensasi guru (X_2) dan kompetensi profesional guru (X_3) dengan kinerja guru (Y) berdasarkan nilai R Square (nilai determinasi) sebesar $(r_{y123}^2) = (0,723^2) = 0,523$. Nilai determinasi 0,523 memberikan makna bahwa sebesar 52,3% pengaruh bersama-sama antara keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1), kompensasi guru (X_2) dan kompetensi profesional guru (X_3) mempengaruhi kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, maka dapat diperoleh bahwa dalam penelitian ini semua hipotesis statistik (H_1, H_2, H_3, H_4) diterima pada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian antara variabel-variabel independen (keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru dan kompetensi profesional guru) dengan

variabel dependen (kinerja guru) yang diteliti baik secara sendiri maupun bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan, yaitu:

1. Pengaruh antara keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.
2. Pengaruh antara Kompensasi Guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.
3. Pengaruh antara kompetensi profesional guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.
4. Pengaruh antara keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1), kompensasi guru (X_2) dan kompetensi profesional guru (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

Kinerja guru adalah perilaku nyata guru yang dapat diamati dalam tugasnya sebagai guru. Perilaku guru sebagaimana dimaksud berkaitan dengan pelaksanaan tugas pembelajaran yang ditentukan oleh: 1) kompetensi pedagogik; 2) kompetensi kepribadian; 3) kompetensi profesional; dan 4) kompetensi sosial. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik.

Guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Oleh karena itu guru diharapkan dapat menjadi seorang pengajar dan pembimbing guna meningkatkan prestasi belajar siswa. Kinerja guru dikatakan baik jika tujuan yang dicapai (prestasi siswa) sesuai dengan harapan yang ditetapkan. Berdasarkan hasil identifikasi masalah, kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur belum mencapai target yang diinginkan, hal inilah yang menyebabkan kualitas pendidikan rendah, yang mana dibuktikan dengan belum mencapai hasil maksimal kualitas pendidikan yang dinyatakan dengan nilai akreditasi yang rata-rata B.

Guru dituntut untuk melaksanakan tugasnya dengan baik terutama dalam membuat perencanaan pembelajaran, memahami bahan dan media ajar, melaksanakan pembelajaran dengan menggunakan metode, strategi, inovasi-inovasi serta kreatifitas yang menumbuh kembangkan potensi peserta didik, dan mengevaluasi serta memberikan tindak lanjut kegiatan pembelajaran yang dilakukan.

Beberapa pembahasan dan interpretasi hasil penelitian di atas, dikemukakan pada uraian di bawah ini.

1. Pengaruh antara Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan. Keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru, apabila keterampilan manajerial kepala madrasah baik maka kinerja guru juga akan baik dan apabila keterampilan manajerial kepala madrasah jelek maka kinerja guru akan jelek pula. Program kebijakan Kepala MTs. Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur yaitu dengan meningkatkan kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung misalnya terkait dengan pengembangan profesional guru yang berhubungan dengan penilaian kinerja guru, penilaian angka kredit, maka kepala madrasah menyusun Program dalam meningkatkan kompetensi profesional guru sebagai tolak ukur keberhasilan guru menyiapkan administrasi pembelajaran berupa program tahunan, program semester, silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), dan instrument penilaian.

Kepala nadrasah juga mengupayakan perwujudan visi dan misi melalui program pengembangan kualitas guru, kegiatan whorkshop, pelatihan, seminar, dan diskusi mata pelajaran guna membahas permasalahan dan solusi untuk semua pelajaran. Dengan kepedulian kepala madrasah terhadap pengembangan guru dan staf perlu dilakukan pada setiap sekolah untuk memastikan bahwa mereka tetap mempertahankan kualitas profesionalitasnya sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel keterampilan manajerial kepala

madrasah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,324. Berdasarkan nilai koefisien korelasi tersebut diperoleh pengaruh antara keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru tergolong dalam korelasi cukup kuat. Perolehan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kontribusi keterampilan manajerial kepala madrasah maka semakin tinggi pula kinerja guru Madrasah Tsanawitah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur. Berdasarkan hasil nilai determinasi, kontribusi keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru sebesar 10,5%. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa 10,5% kinerja guru dapat dipengaruhi oleh keterampilan manajerial kepala madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

Hasil penelitian ini memberi makna bahwa keterampilan manajerial kepala madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Josua Manik dan Marlinda Sihaan⁸⁰ tentang pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru yang berpengaruh signifikan, Ifaul Maula⁸¹ tentang manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru. Yulekhah Ariyanti⁸² tentang keterampilan manajerial kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, tinggi rendahnya variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel keterampilan manajerial kepala sekolah/madrasah, dengan kata lain, pelaksanaan keterampilan manajerial kepala sekolah/madrasah yang baik berkontribusi

⁸⁰ Josua Manik dan Marlinda Sihaan. "Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Guru : Peran Motivasi Guru Sebagai Mediasi,". *Jurnal Manajemen Pendidikan Universitas Advent Indonesia* Vol. 9, no 2, (Agustus 2021).

⁸¹ Ifaul Maulida, "Pengaruh Manajemen Kepala Madrasah Dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru Non PNS di Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Kangkung Kabupaten Kendal," (Tesis, UIN Walisongi Semarang, 2019)

⁸² Yulekhah Ariyanti, " Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru". *Jurnal ekonomi dan Bisnis : AKSES*, Vol. 14, No. 1, (2019).

terhadap peningkatan kinerja guru. Upaya yang dilakukan kepala madrasah lebih mengarah kepada hasil yaitu persiapan program pelajaran administrasi guru yang selanjutnya akan dipergunakan untuk melaksanakan proses belajar mengajar. Sementara pembinaan kinerja guru secara individu dalam mempersiapkan proses menyusun program pelajaran.

2. Pengaruh antara Kompensasi Guru (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi guru terhadap kinerja. Kompensasi guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, apabila kompensasi guru baik maka kinerja guru juga akan baik dan apabila kompensasi guru jelek maka kinerja guru akan jelek pula. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ifaul Maula⁸³ dan Asep Suherman⁸⁴ yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Kompensasi yang diberikan kepada guru berupa gaji/honor, tunjangan, insentif dan peniapan fasilitas/lingkungan yang mendukung kinerja guru.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Milkovich & Newman dalam Mujanah adalah untuk efisiensi perusahaan, keterbukaan (*fairness*), dan untuk memenuhi aturan undang-undang yang berlaku.⁸⁵ Efisiensi menunjukkan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas kerja karyawan, memuaskan karyawan dan pemegang saham, dan mengendalikan biaya tenaga kerja. Dengan demikian kompensasi memiliki andil besar dalam meningkatkan kinerja pegawai/guru dan

⁸³ Ifaul Maulida, "Pengaruh Manajemen Kepala Madrasah Dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru Non PNS di Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Kangkung Kabupaten Kendal," (Tesis, UIN Walisongi Semarang, 2019)

⁸⁴ Asep Suherman, "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School". *Journal of Management and Business Review*. (2021)

⁸⁵ Mujenah, Siti, "Manajemen Kompensasi," 4.

meningkatkan kualitas kerja pagawai/guru pada suatu lembaga pendidikan atau organisasi seperti sekolah/madrasah.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi tersebut diperoleh pengaruh antara kompensasi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) tergolong dalam korelasi cukup kuat. Korelasi tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kontribusi kompensasi guru maka semakin tinggi pula kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur. Berdasarkan hasil nilai determinasi, kontribusi kompensasi guru terhadap kinerja guru sebesar 8,9%. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa 8,9% kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan kepada guru pada madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

Hasil penelitian ini memberi makna bahwa kompensasi guru berkontribusi terhadap kinerja guru. Senada dengan penelitian oleh, Josua Manik dan Marlinda Sihaan⁸⁶ Kus Daru Widayati⁸⁷; menunjukkan bahwa kompensasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

3. Pengaruh antara Kompetensi Profesional Guru (X_3) dengan Kinerja Guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur

Kompetensi profesionalisme guru menurut Mulyasa adalah kemampuan guru dalam mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan seni mutakhir yang harus terus dikembangkan dengan belajar dan tindakan reflektif.⁸⁸ Kompetensi profesional guru menyangkut penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: konsep, struktur, metode keilmuan, teknologi, seni yang menaungi materi pembelajaran.

⁸⁶ Josua Manik dan Marlinda Sihaan. "Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Guru : Peran Motivasi Guru Sebagai Mediasi,". *Jurnal Manajemen Pendidikan Universitas Advent Indonesia* Vol. 9, no 2, (Agustus 2021).

⁸⁷ Kus Daru Widayati, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi," *Jurnal Sekretari dan Manajemen (WIDYA CIPTA)* (2019).

⁸⁸ Mulyasa, "Guru dalam Implementasi Kurikulum 2013", (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017): 31.

Dengan demikian kompetensi profesionalisme guru merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru berupa keahlian, kemahiran, kecakapan, tanggungjawab dan kesetiaan serta mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam menyelesaikan tugasnya sebagai pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan secara umum. Jika kompetensi profesional guru baik maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja guru.

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara kompetensi profesional guru (X_3) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,711. Berdasarkan nilai koefisien korelasi tersebut dapat diperoleh bahwa pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja guru tergolong dalam korelasi kuat. Hal ini dapat dilihat berdasarkan tabel pada interval korelasi. Perolehan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kontribusi kompetensi profesional guru maka semakin tinggi pula kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur. Berdasarkan hasil nilai determinasi, kontribusi kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru sebesar 50,5%. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa 50,5% kinerja guru dapat dipengaruhi oleh Kompetensi profesional guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

Hasil penelitian ini memberi makna bahwa kompetensi profesional guru berkontribusi besar terhadap kinerja guru sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramiyasah⁸⁹ memaparkan terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru senada juga dengan penelitian oleh Asep Suherman⁹⁰; dan Siti Suaedah⁹¹; menunjukkan bahwa kompetensi

⁸⁹ Rusmiyasih, Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru PAI Tersertifikasi di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah se-Kecamatan Wonosari Tahun 2020. (Tesis, IAIN Surakarta, 2020)

⁹⁰ Asep Suherman, "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School". *Journal of Management and Business Review*. (2021)

⁹¹ Siti Suaedah, "Pengaruh Kompetensi Profesional, Kompensasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru". *Jurnal SAP : Susunan Artikel Pendidikan*. (2020)

profesional guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

4. Pengaruh antara Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah (X_1), Kompensasi Guru (X_2) dan Kompetensi Profesional Guru (X_3) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Lombok Timur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru. Pelaksanaan manajerial Kepala Madrasah yang baik akan membuat guru menjadi termotivasi dan berupaya bekinerja maksimal dalam mencapai visi dan misi yang ada. Dengan kepala madrasah sebagai manajer maka diharapkan seluruh warga madrasah akan mampu bersama-sama bekinerja dengan sebaik mungkin sehingga kinerja guru menjadi lebih baik. Apabila kinerja guru menjadi lebih baik maka hal ini akan menjadi sumber modal dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Hasil pengujian hipotesis keempat dapat diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru, dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur. Perolehan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru, dan kompetensi profesional guru, maka kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur juga semakin baik. Artinya bahwa untuk meningkatkan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur, sangat penting untuk memperhatikan keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru, dan kompetensi profesional guru .

Kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Kabupaten Lombok Timur adalah tingkat keberhasilan mereka secara keseluruhan dipengaruhi oleh keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru, dan kompetensi profesional

guru serta menyiapkan sarana dan fasilitas lainnya yang mendukung meningkatnya kinerja guru. Menurut Munawir dkk., kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor personal/internal berupa kemampuan/kompetensi, motivasi, moral serta kedisiplinan dan faktor eksternal berupa lingkungan fisik madrasah, kepemimpinan kepala madrasah, pelaksanaan manajerial oleh kepala madrasah, kompensasi, dan budaya kerja.⁹² Sedangkan menurut Sudarmayanti dalam Simamora menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan, iklim kerja dan keterampilan.⁹³ Jadi kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berupa kompetensi/pendidikan, motivasi kerja, disiplin kerja, moral kerja dan keterampilan. Faktor eksternal berupa lingkungan fisik sekolah/madrasah, kepemimpinan kepala sekolah/madrasah, pelaksanaan manajerial oleh kepala sekolah/madrasah, kompensasi, dan budaya kerja/iklim kerja..

Meningkatkan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan, karena dengan kinerja mereka yang baik akan membantu madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Banyak faktor yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur, namun dalam penelitian ini ada tiga faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja mereka yaitu keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur sebesar 52,3%. Persentase tersebut menunjukkan hasil yang baik yang dapat membuktikan bahwa keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru dan kompetensi profesional guru memiliki peran yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

⁹² Munawir dkk, "Kinerja Guru," 12.

⁹³ Tria Amelia Simamora, "Analisis Faktor-faktor," 124.

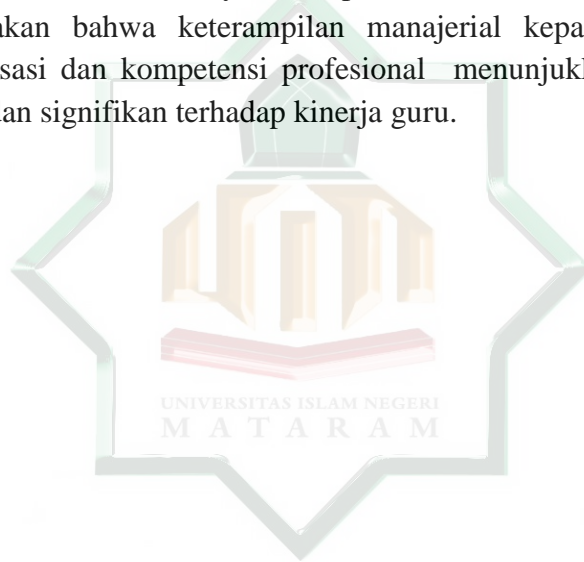
Jika dilihat dari hasil uji korelasi baik secara bersama-sama, ketiga variabel bebas dinyatakan masuk dalam kategori korelasi kuat dengan interval antara 0,60 sampai dengan 0,799 yaitu 0,723. Diantara ketiga variabel ini, variabel kompetensi profesional guru memberikan kontribusi pengaruh yang paling tinggi dengan koefisien determinasi sebesar 50,5%, dan secara berturut-turut diikuti oleh variabel keterampilan manajerial kepala madrasah dengan koefisien determinasi sebesar 10,5%, dan variabel kompensasi guru yang paling rendah dengan koefisien determinasi sebesar 9,8%. Hal ini sesuai dengan kerangka koseptual bahwa kinerja guru dipegaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor individu (kompetensi dan motivasi yang timbul dari dalam diri guru itu sendiri) dan faktor lingkungan iklim kinerja dan hubungan yang harmonis antar guru dan kepala madrasah.

Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara sendiri-sendiri yang disertai pengaruh variabel lain dapat diuraikan sebagai berikut: 1) pada variabel kompetensi profesional guru (X_3), koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 50,5% dan sisanya sebesar 49,5% dipengaruhi oleh variabel X_1 , X_2 dan variabel lainnya; 2) pada variabel keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1), koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 10,5% dan sisanya sebesar 89,5% dipengaruhi oleh variabel X_2 , X_3 dan variabel lainnya; dan 3) pada variabel kompensasi gueu, koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 8,9% dan sisanya sebesar 91,16% dipengaruhi oleh variabel X_1 , X_3 dan variabel lainnya.

Namun ketika variabel bebas ini dikolaborasikan untuk membantu meningkatkan efektifitas kinerja guru, maka akan memberikan pengaruh yang lebih besar lagi. Sebagaimana yang ditunjukkan dari hasil uji korelasi sebesar 0.723 jika dibandingkan dari masing-masing variabel bebas dengan koefisien determinasi sebesar 52,3%,. Hal ini jelas memberikan pengaruh pada kontribusi secara bersama-sama dalam mewujudkan kinerja guru yang lebih baik..

Hasil penelitian ini memberi makna bahwa Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah (X_1), Kompensasi Guru (X_2) dan Kompetensi Profesional Guru (X_3) secara bersama-sama

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur. Senada dengan penelitian oleh Josua Manik dan Marlinda Sihaan tahun 2022 Tentang pengaruh yang positif dan signifikan keterampilan manajerial kepala sekolah, dan pemberian reward (kompensasi) terhadap kinerja guru. Penelitian oleh Rumaisah tahun 2020 tentang pengaruh positif dan signifikan kompetensi pedagogik dan profesional guru terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ifaul Maula, Yulekah Arianti, Kus Daru Widayati, Asep Suherman, Siti Suedah, yang menyatakan bahwa keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi dan kompetensi profesional menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.



Perpustakaan UIN Mataram

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif antara ketrampilan manajerial kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur yang ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0,324 yang bersifat linier dan signifikan. Selain itu, didukung oleh nilai determinasi (nilai *R square*) menunjukkan bahwa variabel keterampilan manajerial kepala madrasah secara konsisten dan stabil memberikan sumbangan positif terhadap kinerja guru sebesar 10,5% sedangkan 89,5% dipengaruhi oleh variabel X_2 , X_3 dan variabel lainnya.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur yang ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0,298 yang bersifat linier dan signifikan. Selain itu, didukung oleh nilai determinasi (nilai *R square*) yang menunjukkan bahwa variabel pemberian kompensasi secara konsisten dan stabil memberikan sumbangan positif terhadap kinerja guru sebesar 8,9% sedangkan 91,1% dipengaruhi oleh variabel X_1 , X_3 dan variabel lainnya.
3. Terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi profesional guru (X_3) dengan kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur yang ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0,711 yang bersifat linier dan signifikan. Selain itu, didukung oleh nilai determinasi (nilai *R square*) yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi profesional guru kerja secara konsisten dan stabil memberikan sumbangan positif terhadap kinerja guru sebesar 50,5% sedangkan 49,5% dipengaruhi oleh variabel X_1 , X_2 dan variabel lainnya.

4. Terdapat pengaruh yang positif secara bersama-sama antara keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1), kompensasi guru (X_2) dan kompetensi profesional guru (X_3) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur yang di tunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 30,423 + 0,142X_1 - 0,038X_2 + 0,611X_3$. yang bersifat linier dan signifikan. Selain itu, didukung oleh nilai determinasi (nilai *R square*) yang menunjukkan bahwa variabel keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1), kompensasi guru (X_2) dan kompetensi profesional guru (X_3) secara bersama-sama secara konsisten dan stabil memberikan sumbangan positif terhadap kinerja guru sebesar 52,3% sedangkan 47,7% variabel kinerja guru ditentukan oleh factor lain.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritik

Implikasi teoritik yang diharapkan dalam penelitian ini adalah: 1) Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur dapat ditingkatkan dengan meningkatkan keterampilan manajerial kepala madrasah. 2) Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur juga dapat ditingkatkan dengan mengoptimalkan pemberian kompensasi yang baik kepada setiap guru. 3) Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur juga dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kompetensi profesionalnya. Peningkatan kompetensi profesional dapat ditingkatkan dengan memberi dukukungun kepada para guru untuk mengembangkan kompetensinya baik melalui MGMP, lokakarya, mengikuti pelatihan-pelatihan maupun pelaksanaan program-program yang menunjang peningkatan kompetensi profesional tersebut.

Hal ini berarti bahwa semakin tinggi atau semakin baik keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1), kompensasi guru (X_2) dan kompetensi profesional guru (X_3), maka kinerja guru juga akan semakin meningkat.

2. Implikasi Praktis

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah kinerja guru dapat ditingkatkan melalui keterampilan manajerial kepala madrasah, pemberian kompensasi, dan peningkatan kompetensi profesional guru. Kepemimpinan kepala madrasah pada madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur hendaknya dapat mendorong dan memberikan inspirasi kepada guru tentang tugas dan tanggung jawabnya. Kepemimpinan kepala madrasah sangat diharapkan dapat memberikan perhatian dan semangat kepada guru-guru melalui pemberian kompensasi dan peningkatan kompetensi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

C. Saran

Berdasarkan temuan di atas, maka ada beberapa saran yang perlu ditindaklanjuti, baik untuk pengembangan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya terutama dibidang pendidikan, pimpinan madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur, yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru maka harus ditingkatkan keterampilan manajerial kepala madrasah.
2. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan pula bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi guru terhadap kinerja guru. Sehingga untuk meningkatkan kinerja guru harus ditingkatkan kualitas pemberian kompensasi kepada guru.
3. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan pula bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru. Sehingga untuk meningkatkan kinerja guru harus ditingkatkan kompetensi profesional guru.
4. Penelitian ini mengkaji atau hanya meneliti pengaruh antara keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur. Sehingga variabel dalam penelitian ini

masih sedikit atau terbatas. Oleh karena itu, masih terbuka peluang untuk peneliti selanjutnya agar mengkaji atau menggunakan variabel yang lebih banyak lagi sebagai alat untuk mengukur kinerja guru.

5. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian berikutnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dengan menggunakan sampel yang lebih besar dan pendekatan penelitian tidak saja menggunakan kuantitatif akan tetapi menggunakan metode gabungan (Mixed Methods) yaitu metode kuantitatif dan metode kualitatif dalam proses pelaksanaan suatu penelitian yang sama.



Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda Karya, 2004.
- Anamila, Nurkolis dan Fenny Roshayanti, “Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Sekolah di SMP Sub Rayon 2 Kabupaten Demak,” *Jurnal Manajemen Pendidikan (PJM)* 10, no 1 (April 2021): 46–62.
- Ariyanti, Yulekhah, ” Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru,” *Jurnal ekonomi dan Bisnis : AKSES* 14, No. 1 (2019): 26–35.
- Asep Suherman, “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School”. *Journal of Management and Business Review*. (Juli 2021): 614-629.
- Asrul Hak Alanag dkk. *Metodologi Penelitian*. Makasar; Gunadarama Ilmu, 2018.
- Burhan, Bungin. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Cahyo Harry Sancoko dan Rini Sugiarti, “Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya,” *Jurnal Pendidikan Rokania* 7, No.1 (Maret 2022): 1–14.
- Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia, UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. (2003).
- Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia, UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (2005).
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIEYKPN, 2004.
- Ifaul Maulida, “Pengaruh Manajemen Kepala Madrasah Dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru Non PNS di Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Kangkung Kabupaten Kendal,” Tesis, UIN Walisongi Semarang, 2019.
- Jamaluddin Iskandar, “Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah,” *Jurnal Idaarah Universitas Negeri Alauddin Makasar* 1, No.1 (Juni 2017): 89-95.

- Josua Manik dan Marlinda Sihaan. “Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Guru : Peran Motivasi Guru Sebagai Mediasi,”. *Jurnal Manajemen Pendidikan Universitas Advent Indonesia* 9, no 2, (Agustus 2021): 145 – 163.
- Kus Daru Widayati, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi,” *Jurnal Sekretari dan Manajemen (WIDYA CIPTA)* 3, No.1 (Maret 2019): 17 - 24.
- Mahmudah Enny W. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019.
- Malayu S.Hasibuan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Muhammah Hasan, “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Gowa,” *Jurnal Economix Universitas Negeri Makasar* 5, No.2 (Desember 2017): 70-81.
- Mujenah, Siti. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2019.
- Mulyasa. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- Mulyasa. *Guru dalam Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016.
- Munawir dkk, “Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar,” *Jurnal Pendidikan Guru: UIKA Bogor* 1, No.3 (Januar 2022): 9 - 14.
- Muslmin, “Wawancara peneliti dengan pengawas pembina MTs di Wilayah Kecamatan Aikmel tentang Kinerja Guru,” Kalijaga Selatan, 16 September 2022.
- Raberi, Ariyadi, dkk., “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Peran Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru,” *Jurnal Al-Qiyam* 1, No.2 (Desember 2020): 11–20.
- Rusmiyasih, “Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru PAI Tersertifikasi di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah se-Kecamatan Wonosari Tahun 2020,” Tesis, IAIN Surakarta, 2020.

- Singgih Santoso. *SPSS Versi 10. Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2003).
- Siti Suaedah, “Pengaruh Kompetensi Profesional, Kompensasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru”. *Jurnal SAP : Susunan Artikel Pendidikan*. (2020): 177 – 181.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Tinjauan Praktek*. Yogyakarta: BPFE, 2006.
- Suharsimi, Arikunto. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013.
- Suharsimi, Arikunto. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Pratiknya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2019.
- Syarafudin dan Hastati Diah Ikawati, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru”, *Jurnal Cahaya Mandalika*. 1, No. 2 (Oktober 2020): 47 - 51.
- Tria Amelia Simamora, “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Padang Sidempuan,” *Jurnal Misi Institut Pendidikan Tapanuli Selatan* 4, No.3 (Agustus 2021): 122 - 137.
- Wahyudi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Pontianak: CV Alfabeta, 2015.
- Yuswardi, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar,” *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-Ilmu Sosial* 5, No 2 (Agustus 2021): 328-335.
- Zarkasi, *Wawancara Peneliti dengan Ketua KKMTs Aikmel-Lenek tentang Kualitas Pendidikan*, Lenek, 8 September 2022.

Lampiran-lampiran



Perpustakaan UIN Mataram

The logo of Universitas Islam Negeri Mataram is a green star-shaped emblem with a central dome and minaret. Below the emblem, the text "UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM" is written in a light grey font. The text "Lampiran 1 : Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen" is centered within a black rectangular box that overlaps the logo.

*Lampiran 1 :
Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen*

Perpustakaan UIN Mataram



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
PASCASARJANA**

Jln. Pendidikan No. 35 Telp. (0370) 621298 625337, Fax. (0370) 625337 Mataram NTB
Website: www.pasaca.uinmataram.ac.id, Email: pascasarjana@uinmataram.ac.id

SURAT KETERANGAN VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Dr. BAHTIAR, M.Pd.Si.**
Jabatan : Dosen
Instansi Asal : Pascasarjana UIN Mataram

Setelah membaca, menelaah dan mencermati instrument penelitian berupa angket untuk mengetahui pelaksanaan "*Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kompensasi Guru, Kompetensi Profesional Guru dan Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah*" untuk guru pada Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel kab. Lotim yang dibuat oleh:

Nama : **MAHRAM**
NIM : 210403025
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana UIN Mataram

Dengan ini menyatakan instrumen lembar penilaian produk tersebut (✓)

- Layak digunakan untuk mengambil data tanpa revisi.
 Layak digunakan untuk mengambil data dengan revisi sesuai saran.
 Tidak layak.

Catatan (bila perlu)

Perpustakaan UIN Mataram

Demikian keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mataram, 26 Oktober 2022

Validator,

(Dr. Bahtiar, M.Pd.Si.)

Uji validitas data kuesioner keterampilan manajerial kepala madrasah dengan data 35 responden dan 35 pertanyaan dengan nilai r_{tabel} 0,334 pada taran seginifikan 0,05. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir instrumen akan di anggap valid, jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka butiran instrumen dianggap tidak valid.

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

$$r_{xy} = \frac{35.19916 - 136 . 5037}{\sqrt{\{35.544 - 18496\}\{35.734861 - 25371369\}}}$$

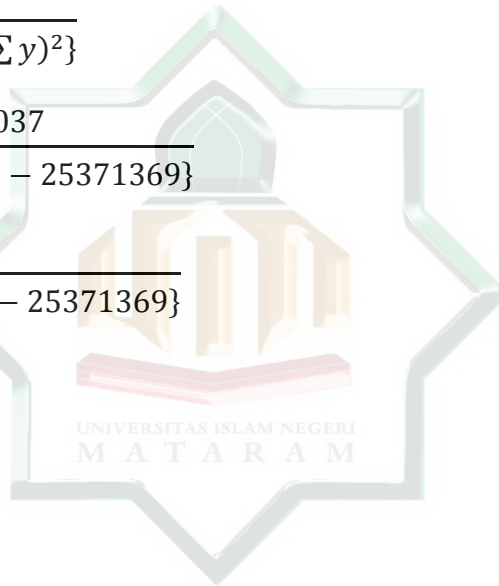
$$r_{xy} = \frac{697060 - 685032}{\sqrt{\{19040 - 18496\}\{25720135 - 25371369\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{12028}{\sqrt{\{544 . 348766\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{12028}{\sqrt{\{189728704\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{12028}{13774,204}$$

$$r_{xy} = 0,873 \quad (\text{Valid})$$



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram

TABEL PEMBANTU UJI VALIDITAS INSTRUMEN KOMPENSASI GURU (X₂)

NO RES.	NOMOR BUTIR INSTRUMEN															y	y ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
1	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	4	2	3	46	2116
2	5	5	5	2	3	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	60	3600
3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	4	2	2	40	1600
4	2	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	1	1	40	1600
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	67	4489
6	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	59	3481
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	3	3	66	4356
8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	3	3	67	4489
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	3	3	67	4489
10	5	5	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	54	2916
11	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	60	3600
12	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	55	3025
13	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	4	2	2	40	1600
14	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	59	3481
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	3	3	67	4489
16	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	4	5	63	3969
17	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	63	3969
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	3600
19	5	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4	46	2116
20	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	55	3025
21	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	63	3969
22	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	63	3969
23	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	67	4489
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	69	4761
25	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	3	63	3969
26	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	3	3	66	4356
27	5	5	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	54	2916
28	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	55	3025
29	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	4	5	63	3969
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	3600
31	5	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4	46	2116
32	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	63	3969
33	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	63	3969
34	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	67	4489
35	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	69	4761
Σx	158	147	151	140	146	138	147	129	138	127	130	134	148	111	121	2065	124337
Σx ²	742	645	667	582	630	574	643	509	568	473	496	540	654	371	445		
Σxy	9509	8880	9021	8424	8802	8370	8861	7848	8322	7597	7750	8121	8916	6648	7268		
r _{hitung}	0,697	0,788	0,568	0,699	0,821	0,834	0,743	0,818	0,736	0,596	0,441	0,828	0,693	0,454	0,499		
r _{tabel}	0,334																
kreteria	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		

Uji validitas data kuesioner kompensasi guru dengan data 35 responden dan 15 pertanyaan dengan nilai r_{tabel} 0,334 pada taran signifikan 0,05. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir instrumen akan di anggap valid, jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka butiran instrumen dianggap tidak valid.

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

$$r_{xy} = \frac{35.9509 - 158.2065}{\sqrt{\{35.742 - 24964\}\{35.124337 - 4264225\}}}$$

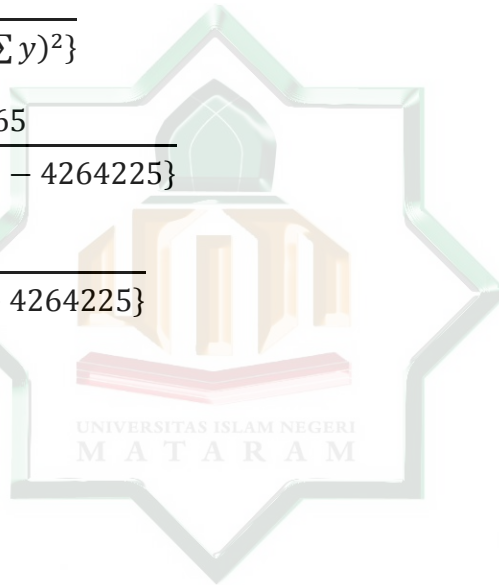
$$r_{xy} = \frac{332815 - 326270}{\sqrt{\{25970 - 24964\}\{4351795 - 4264225\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{6545}{\sqrt{\{1006.87570\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{6545}{\sqrt{\{88095420\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{6545}{9385,916}$$

$$r_{xy} = 0,697 \quad (\text{Valid})$$



Perpustakaan UIN Mataram

Uji validitas data kuesioner kompetensi profesional guru dengan data 35 responden dan 36 pertanyaan dengan nilai r_{tabel} 0,334 pada taran seginifikan 0,05. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir instrumen akan di anggap valid, jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka butiran instrumen dianggap tidak valid.

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

$$r_{xy} = \frac{35.18954 - 141 . 4683}{\sqrt{\{35.577 - 19881\}\{35.632577 - 21930489\}}}$$

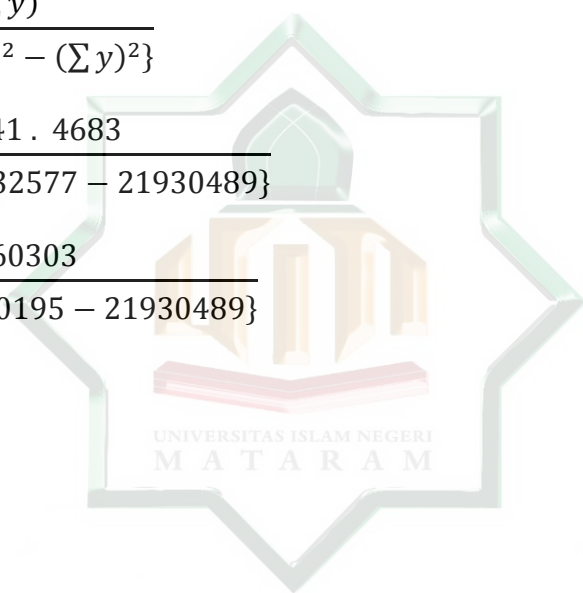
$$r_{xy} = \frac{663390 - 660303}{\sqrt{\{20195 - 19881\}\{22140195 - 21930489\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{3087}{\sqrt{\{314 . 209706\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{3087}{\sqrt{\{65847684\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{3087}{8114,659}$$

$$r_{xy} = 0,380 \quad (\text{Valid})$$



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram

Uji validitas data kuesioner kinerja guru dengan data 35 responden dan 34 pertanyaan dengan nilai r_{tabel} 0,334 pada taran signifikan 0,05. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir instrumen akan di anggap valid, jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka butiran instrumen dianggap tidak valid.

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

$$r_{xy} = \frac{35.17045 - 132 . 4516}{\sqrt{\{35.506 - 17420\}\{35.587016 - 20394256\}}}$$

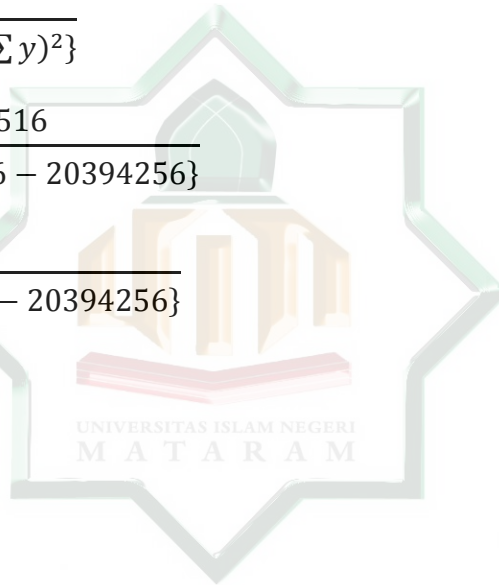
$$r_{xy} = \frac{596575 - 596112}{\sqrt{\{17710 - 17420\}\{20545560 - 20394256\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{463}{\sqrt{\{290 . 151304\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{463}{\sqrt{\{43878160\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{463}{6624,06}$$

$$r_{xy} = 0,070 \quad (\text{Tidak Valid})$$



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,971	,972	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KM_1	140,03	273,323	,863		,970
KM_2	140,03	274,911	,741		,970
KM_3	139,74	275,961	,667		,971
KM_4	139,89	280,104	,609		,971
KM_5	139,94	275,055	,705		,971
KM_6	139,83	273,499	,775		,970
KM_7	139,49	269,257	,828		,970
KM_8	139,89	279,281	,650		,971
KM_9	139,54	278,020	,680		,971
KM_10	139,51	282,728	,454		,972
KM_11	140,14	270,950	,897		,970
KM_12	139,34	276,585	,738		,970
KM_13	139,17	280,558	,725		,971
KM_14	139,57	274,723	,608		,971
KM_15	139,57	279,370	,623		,971
KM_16	140,26	276,020	,784		,970
KM_17	139,54	280,197	,537		,971
KM_18	139,69	276,339	,667		,971
KM_19	139,77	284,064	,470		,972
KM_20	140,03	275,911	,659		,971
KM_21	140,00	274,706	,653		,971
KM_22	140,06	284,879	,674		,971
KM_23	139,97	279,676	,660		,971
KM_24	139,86	276,185	,723		,970
KM_25	140,06	276,585	,885		,970
KM_26	140,03	273,205	,770		,970
KM_27	139,83	277,264	,656		,971
KM_28	139,94	274,350	,696		,971
KM_29	139,43	280,899	,575		,971
KM_30	139,60	278,247	,637		,971
KM_31	139,49	278,375	,610		,971
KM_32	140,03	274,146	,825		,970
KM_33	140,17	277,382	,824		,970
KM_34	140,06	271,820	,811		,970
KM_35	139,60	273,600	,754		,970

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,920	,918	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KM_1	54,49	63,434	,636	,935	,915
KM_2	54,80	62,224	,742	,944	,911
KM_3	54,69	67,457	,511	,835	,918
KM_4	55,00	64,588	,646	,880	,914
KM_5	54,83	63,146	,787	,984	,910
KM_6	55,06	61,055	,795	,965	,909
KM_7	54,80	63,282	,692	,865	,913
KM_8	55,31	60,634	,774	,892	,910
KM_9	55,06	63,703	,686	,927	,913
KM_10	55,37	67,829	,548	,870	,917
KM_11	55,29	69,269	,380	,823	,921
KM_12	55,17	61,734	,790	,942	,909
KM_13	54,77	63,593	,631	,925	,915
KM_14	55,83	68,323	,381	,940	,922
KM_15	55,54	66,785	,416	,961	,922

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,950	,951	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP_1	121,69	168,692	,332	,951	,951
KP_3	121,94	168,820	,271	,951	,951
KP_4	121,66	165,703	,482	,950	,950
KP_5	121,77	166,534	,362	,951	,951
KP_6	121,77	167,829	,500	,950	,950
KP_8	121,94	159,114	,704	,948	,948
KP_9	122,03	163,970	,762	,948	,948
KP_10	122,09	165,257	,557	,949	,949
KP_11	121,97	164,323	,555	,949	,949
KP_12	122,51	164,904	,543	,949	,949
KP_13	122,46	162,903	,559	,949	,949
KP_14	121,74	163,961	,572	,949	,949
KP_15	121,89	163,163	,759	,948	,948
KP_16	121,83	156,676	,807	,947	,947
KP_17	122,11	163,281	,693	,948	,948
KP_18	122,29	162,210	,645	,948	,948
KP_19	121,69	164,398	,595	,949	,949
KP_20	122,46	164,197	,563	,949	,949
KP_21	122,23	164,476	,596	,949	,949
KP_22	122,17	166,205	,531	,949	,949
KP_23	122,06	166,350	,548	,949	,949
KP_24	121,94	164,173	,714	,948	,948
KP_25	122,00	163,176	,618	,949	,949
KP_26	122,51	164,257	,587	,949	,949
KP_27	122,51	164,081	,510	,949	,949
KP_28	122,40	159,835	,584	,949	,949
KP_29	121,69	164,163	,517	,949	,949
KP_30	121,71	160,563	,597	,949	,949
KP_31	121,80	159,224	,726	,948	,948
KP_32	122,31	160,339	,714	,948	,948
KP_33	121,66	163,173	,601	,949	,949
KP_34	121,89	164,163	,611	,949	,949
KP_35	121,94	160,173	,685	,948	,948
KP_36	121,91	161,551	,661	,948	,948

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,928	,929	33

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KY_2	121,54	121,903	,387	,928	,928
KY_3	121,86	118,008	,773	,924	,924
KY_4	121,43	121,429	,434	,927	,927
KY_5	121,23	123,240	,315	,928	,928
KY_6	121,03	119,264	,590	,926	,926
KY_7	121,17	118,323	,652	,925	,925
KY_8	121,23	119,182	,449	,927	,927
KY_9	121,43	117,723	,547	,926	,926
KY_10	121,63	118,887	,519	,926	,926
KY_11	121,54	114,079	,672	,924	,924
KY_12	121,37	113,182	,797	,922	,922
KY_13	121,23	122,770	,314	,928	,928
KY_14	121,63	121,887	,302	,929	,929
KY_15	121,14	121,950	,306	,929	,929
KY_16	121,40	121,071	,487	,927	,927
KY_17	121,34	118,761	,615	,925	,925
KY_18	121,20	123,282	,289	,929	,929
KY_19	121,34	121,350	,399	,928	,928
KY_20	121,03	120,440	,442	,927	,927
KY_21	121,40	120,600	,364	,928	,928
KY_22	121,31	119,163	,504	,926	,926
KY_23	121,63	118,593	,588	,926	,926
KY_24	122,03	119,382	,525	,926	,926
KY_25	121,57	119,252	,694	,925	,925
KY_26	121,63	117,593	,825	,924	,924
KY_27	121,91	122,845	,331	,928	,928
KY_28	121,37	120,770	,392	,928	,928
KY_29	121,40	115,953	,641	,925	,925
KY_30	121,77	116,946	,604	,925	,925
KY_31	121,63	118,829	,486	,927	,927
KY_32	121,74	115,903	,543	,926	,926
KY_33	121,49	116,904	,665	,925	,925
KY_34	121,57	118,017	,554	,926	,926

*Lampiran 2 :
Instrumen Penelitian*



Perpustakaan UIN Mataram

INSTRUMEN/AKNGKET PENELITIAN

1. Identitas Responden

Nama : _____
Jenis Kelamin : L / P Masa Kerja : TahunBulan
Mata Pelajaran yang diampu : _____
Pendidikan Terakhir : _____
Sekolah/Madrasah : _____

2. Petunjuk

Berikut disajikan pernyataan-pernyataan atau statemen tentang keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru, kompetensi profesional guru dan kinerja guru.

- a. Tanggapan yang diberikan dalam angket ini tidak akan berpengaruh apapun terhadap diri serta penilaian pekerjaan Bapak dan Ibu.
- b. Berilah tanda “cek list” (√) pada salah satu jawaban yang tertera di kolom dengan alternatif jawaban sebagai berikut:
1 = tidak baik
2 = kurang baik
3 = cukup baik
4 = baik
5 = sangat baik

A. Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah

NO	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Kepala madrasah menyusun Rencana Pengembangan Jangka Menengah Madrasah (RPJMM)					
2	Kepala Madrasah menyusun Rencana Kerja Tahunan Madrasah (RKTm)					
3	Kepala Madrasah membuat rencana kerja kepala madrasah sesuai dengan RPJM dan RKT					
4	Kepala madrasah melibatkan guru, tenaga kependidikan dan masyarakat dan penyusunan rencana pengembangan madrasah dan rencana kerja.					
5	Kepala madrasah mampu menetapkan strategi yang tepat dalam upaya mencapai tujuan madrasah/pendidikan					

6	Kepala madrasah menggunakan dan memanfaatkan segala fasilitas secara maksimal dalam menetapkan strategi dalam upaya mencapai tujuan madrasah					
7	Kepala madrasah melibatkan guru dan tenaga kependidikan dalam menetapkan strategi pelaksanaan berbagai program dalam upaya mencapai tujuan madrasah					
8	Kepala madrasah mampu menetapkan kebijakan yang tepat dan rasional dalam upaya mencapai tujuan madrasah/pendidikan					
9	Kepala madrasah melibatkan semua komponen madrasah dalam menetapkan kebijakan madrasah.					
10	Kepala Madrasah mampu membuat keputusan yang tepat dalam berbagai masalah yang dihadapi madrasah.					
11	Kepala madrasah membuat keputusan dengan menganalisis berbagai fakta dan alternatif dari berbagai masalah.					
12	Kepala madrasah menjalin komunikasi yang baik dengan para guru					
13	Kepala Madrasah mampu bekerjasama dengan para guru dalam upaya mencapai tujuan pembelajaran dan madrasah					
14	Kepala madrasah secara rutin memberikan arahan dan bimbingan kepada guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran					
15	Kepala madrasah sering memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kualitas dan kinerja.					
16	Kepala madrasah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi					
17	Kepala madrasah menjalin komunikasi dan kerjasama dengan komite madrasah/yayasan dalam usaha pengembangan madrasah					
18	Kepala madrasah menjalin komunikasi dan kerjasama dengan orang tua/wali murid dalam usaha pengembangan madrasah dan peserta didik.					
19	Kepala madrasah berusaha menjali hubungan yang harmonis dengan lingkungan madrasah dan masyarakat secara umum.					
20	Kepala madrasah secara rutin melaksanakan supervisi pembelajaran terhadap para guru					

21	Kepala madrasah memanfaatkan hasil supervisi untuk peningkatan mutu pembelajaran.					
22	Kepala madrasah secara rutin mengevaluasi program pengajaran yang dilaksanakan guru.					
23	Kepala madrasah memanfaatkan hasil evaluasi program pembelajaran dengan merevisi program pengajaran guru secara bersama.					
24	Kepala madrasah mampu membuat program dan mengarahkan pelaksanaan kegiatan pembelajaran dengan menghubungkan kurikulum dengan waktu, fasilitas dan personil yang ada.					
25	Kepala madrasah mampu mengelola program evaluasi pembelajaran yang dilaksanakan guru					
26	Kepala madrasah mampu mengkoordinasi penggunaan alat-alat dan proses pembelajaran yang dilakukan para guru.					
27	Kepala madrasah membantu guru dalam upaya perbaikan proses pembelajaran					
28	Kepala madrasah membantu para guru dalam mendiagnosis kesulitan belajar yang dialami para peserta didik					
29	Kepala madrasah mampu menyusun dan mengatur tata tertib madrasah					
30	Kepala madrasah mengawasi proses pelaksanaan tata tertib madrasah.					
31	Kepala madrasah menyusun Rencana Anggaran dan Belanja Madrasah (RAPBM) dengan baik dan akuntabel.					
32	Kepala madrasah menetapkan spesifikasi berbagai perlengkapan madrasah.					
33	Kepala madrasah menginventarisasi berbagai perlengkapan madrasah dengan baik dan rapi.					
34	Kepala madrasah melaksanakan administrasi madrasah dengan baik berupa pembuatan pelaporan setiap kegiatan madrasah					
35	Kepala madrasah mengatur fasilitas fisik madrasah meliputi operasionalisasi pemeliharaan gedung, halaman dan pengendalian keamanan					

B. Kempensasi yang diterima Guru

NO	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Madrasah memberikan gaji/honor layak dan sesuai dengan harapan/kesepakatan					
2	Gaji/honor yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar					
3	Gaji/honor diberikan secara rutin setiap awal bulan					
4	Madrasah memberikan insentif pada setiap tugas khusus/tambahan yang dibebankan					
5	Insentif yang diberikan madrasah dapat meningkatkan semangat kerja guru dalam bekerja					
6	Insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja guru					
7	Madrasah memberikan tunjangan pada setiap jabatan atau tugas tertentu yang dibebankan kepada guru					
8	Anda merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan.					
9	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan					
10	Madrasah Memberikan Tunjangan pada hari-hari besar atau hal tertentu					
11	Madrasah mempunyai Sarana pendukung dan peralatan bekerja/pembelajaran yang memadai					
12	Fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor					
13	Fasilitas kantor dapat digunakan untuk kemajuan pembelajaran dan peserta didik.					
14	Madrasah memberikan asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga.					
15	Guru merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan Madrasah					

C. Kompetensi Profesional Guru

NO	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya memahami makna materi pelajaran yang saya sampaikan					
2	Saya menjelaskan materi pelajaran tanpa melihat buku teks/pegangan					
3	Saya mengaitkan materi pelajaran dengan kehidupan sehari-hari					
4	Saya mengaitkan materi pelajaran yang saya sampaikan dengan materi pelajaran lain					
5	Saya menjelaskan standar kompetensi materi pelajaran yang saya sampaikan					
6	Saya menyesuaikan media pembelajaran dengan materi yang saya sampaikan					
7	Saya menyesuaikan materi pelajaran dengan kompetensi yang ingin dicapai					
8	Saya menjelaskan dengan rinci kompetensi dasar pada materi yang akan saya sampaikan					
9	Saya menyampaikan kompetensi dasar yang harus dicapai kepada peserta didik					
10	Saya membuat sendiri kompetensi dasar mata pelajaran yang saya sampaikan					
11	Saya menambahkan kompetensi dasar materi pelajaran yang saya sampaikan					
12	Saya mengaitkan materi pelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran					
13	Saya mengembangkan materi pelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran					
14	Saya memberikan contoh nyata dalam kehidupan sehari-hari sesuai dengan tujuan pembelajaran					
15	Saya menjelaskan materi pelajaran sesuai dengan tingkat perkembangan siswa					
16	Saya menyesuaikan materi pelajaran dengan perkembangan siswa					
17	Saya mencari materi dari internet atau sumber lain untuk menambah pengetahuan					
18	Saya mengoreksi kelebihan saya sendiri dalam menyampaikan materi pelajaran					

19	Saya mengoreksi kekurangan saya sendiri dalam menyampaikan materi pelajaran					
20	Saya mengoreksi kelebihan yang dimiliki siswa dalam proses pembelajaran					
21	Saya mengoreksi kelemahan yang dimiliki siswa dalam proses pembelajaran					
22	Saya memanfaatkan hasil koreksi untuk memperbaiki kekurangan saya dalam proses pembelajaran					
23	Saya memanfaatkan hasil koreksi untuk memperbaiki kekurangan yang dimiliki siswa dalam proses pembelajaran					
24	Saya melakukan penelitian tindakan kelas untuk mengetahui kekurangan saya dalam proses pembelajaran					
25	Saya melakukan penelitian tindakan kelas untuk mengetahui kekurangan yang dimiliki siswa dalam proses pembelajaran					
26	Saya melaksanakan penelitian tindakan kelas karena sangat penting untuk meningkatkan keprofesionalan					
27	Saya mengakses internet untuk menambah wawasan dibidang yang saya tekuni					
28	Saya mengakses internet untuk menyempurnakan materi pelajaran yang saya sampaikan					
29	Saya belajar dari berbagai sumber untuk menambah wawasan					
30	Saya berkomunikasi dengan orang tua siswa untuk mempererat silaturahmi					
31	Saya berkomunikasi dengan sesama guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran					
32	Saya berkomunikasi dengan siswa dalam membimbing siswa kearah yang lebih baik					
33	Saya memanfaatkan TIK untuk menambah ilmu pengetahuan sesuai dengan profesi saya					
34	Saya memanfaatkan TIK untuk belajar tentang ilmu keguruan yang baik dan benar					

D. Kinerja Guru

NO	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya dapat memahami karakteristik dan potensi yang ada pada siswa dengan baik					
2	Saya dapat memahami tingkat kecerdasan siswa dengan baik					
3	Saya mempersiapkan administrasi pembelajaran sebelum melaksanakan kegiatan mengajar.					
4	Saya menyiapkan materi pembelajaran sebelum mengajar					
5	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya terkait dengan materi yang diberikan.					
6	Saya memberikan tugas atau lahtian terkait dengan materi pelajaran yang sudah diberikan.					
7	Hasil-hasil pekerjaan siswa yang telah dinilai, saya kembalikan sebagai bahan evaluasi untuk siswa segingga dapat melihat dimana kelemahannya.					
8	saya membuat penilaian terhadap ujian yang diberikan kepada siswa.					
9	Agar materi ajaran dapat diselesaikan sesuai kalender akademik, maka saya membuat rencana pertemuan dari awal sampai akhir.					
10	Data-data siswa saya atur dengan sebaik mungkin					
11	Saya mengarahkan potensi yang ada pada siswa dengan memberbanyak latihan dan tugas.					
12	Setiap keputusan yang saya ambil, saya pikirkan secara matang					
13	Saya tidak mudah terpancing emosi bila siswa tidak memperhatikan dalam proses pembelajaran.					
14	Ketika menghadapi masalah pribadi, saya tidak membawanya ke pekerjaan saya.					
15	Dalam proses pembelajara saya memberikan penjelasan mengenai mamfaat apa yang kita pelajari.					

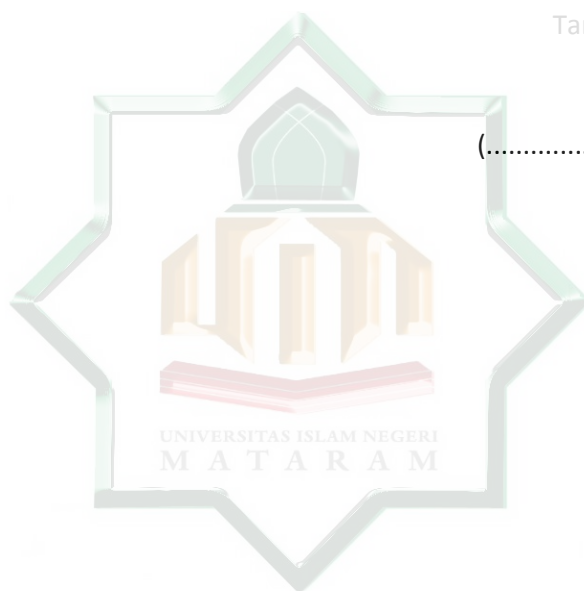
16	Saya berusaha menjaga wibawa saya sebagai guru didepan peserta didik.					
17	Saya berusaha melakukan tindakan yang dapat menjadi contoh dan panutan bagi siswa.					
18	Saya memberikan alasan yang benar dan logis kepada siswa kalau saya terlambat masuk kelas					
19	Saya tidak melakukan kekerasan fisik kepada siswa apabila siswa tidak paham materi yang saya sampaikan.					
20	saya menguasai materi pelajaran yang saya sampaikan sehingga materi pelajaran yang saya ajarkan, diminati oleh siswa.					
21	Saya tidak hanya mengajar tetapi juga mendidik kepribadian siswa ke arah yang lebih baik.					
22	Saya menggunakan teori dan metode metode pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik dan perkembangan belajar siswa.					
23	Pada awal semester saya mengadakan tes kemampuan akademik untuk melihat kemampuan dan karakteristik siswa.					
24	saya menggunakan model pembelajaran untuk menarik minat belajar siswa.					
25	Metode pengajaran yang saya gunakan, diterapkan dengan baik.					
26	Saya menggunakan alat media berbasis komputer dalam kegiatan pembelajaran.					
27	Saya memberikan hukuman/sanksi terhadap siswa yang tidak mengerjakan tugas.					
28	Siswa yang dapat menjawab pertanyaan dengan baik, saya berikan penghargaan.					
29	Saya berusaha memberikan tugas, jika ada kelas yang gurunya berhalangan hadir.					
30	Saya minta penilaian dan saran dari teman teman mengajar untuk meningkatkan profesionalisme sebagai guru.					
31	Saya melakukan kunjungan ke rumah orang tua siswa yang anaknya memiliki masalah dalam proses belajar.					

32	Saya menerima segala masukan dan kritikan yang membangun dari masyarakat sekitar demi kemajuan sekolah					
33	Saya bekerja sama dengan wali murid dan masyarakat sekitar untuk menyelesaikan masalah yang ada di sekolah.					

.....2022

Tanda tangan

(.....)



Perpustakaan UIN Mataram



*Lampiran 3 :
Distribusi dan Tabulasi Data Hasil Penelitian*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram

146	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	118		
147	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4	5	5	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	2	126		
148	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4	5	5	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3	2	126				
149	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	174		
150	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	129		
151	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	112		
152	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	148		
153	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	122		
154	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	139		
155	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	118	
156	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4	5	5	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	2	126		
157	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4	5	5	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	2	126			
158	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	174	
159	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	168	
160	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	128		
161	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	153		
162	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	146	
163	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	146	
164	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	155		
165	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	158		
166	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	156	
167	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	171	
168	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	166	
169	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	163	
170	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	166	
171	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	130
172	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	162
173	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
174	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	130
175	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	162
176	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	167

**DISTRIBUSI DATA HASIL PENELITIAN
VARIABEL KOMPENSASI GURU (X2)**

NO.URUT RESPD.	NOMOR SOAL															NILAI AKHIR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	61
2	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	63
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	57
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	49
6	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	67
7	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	71
8	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	3	56
9	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	47
10	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	49
11	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	46
12	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	56
13	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	47
14	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	49
15	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	56
16	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
17	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	2	49
18	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	59
19	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	56
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58
21	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	3	58
22	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	57
23	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	1	1	56
24	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	59
25	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	54
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	57
27	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	3	58
28	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	57
29	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	2	46
30	4	2	2	2	4	5	3	1	2	2	3	4	4	1	1	40
31	5	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	1	2	42
32	5	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	1	2	43
33	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	72
34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	57
35	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	68
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	4	4	4	58
37	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	48
38	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59
39	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	2	46
40	4	2	2	2	4	5	3	2	2	2	3	4	4	1	1	41
41	5	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	1	2	45
42	5	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	4	4	1	2	41
43	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	3	4	67
44	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	54
45	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	57

46	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	56
47	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	55
48	3	3	2	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	54
49	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	67
50	4	3	5	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	54
51	5	4	5	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	61
52	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	1	1	57
53	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	43
54	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	58
55	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	45
56	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	48
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	56
58	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	51
59	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	72
60	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	57
61	5	3	2	3	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	51
62	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	50
63	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	49
64	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	57
65	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	67
66	4	3	5	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	54
67	5	4	5	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	61
68	4	3	5	5	4	3	5	2	5	1	3	4	4	1	1	50
69	4	3	5	5	4	3	5	2	5	1	3	4	4	1	1	50
70	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	43
71	4	3	5	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	54
72	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	43
73	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	48
74	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	53
75	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2	51
76	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	2	65
77	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	52
78	5	4	4	2	3	3	1	3	3	1	4	4	4	1	3	45
79	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	5	4	5	2	3	62
80	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	59
81	4	3	5	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	54
82	5	4	5	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	61
83	4	3	5	5	4	3	5	2	5	1	3	4	4	1	1	50
84	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	43
85	4	3	5	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	54
86	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	43
87	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	48
88	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	53
89	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2	51
90	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	2	2	54
91	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	61
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	53
93	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	63
94	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	53
95	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	51

96	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	53
97	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2	51
98	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	2	2	54
99	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	47
100	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	49
101	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	55
102	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
103	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	2	49
104	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	59
105	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	54
106	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	51
107	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	58
108	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	56
109	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	1	1	56
110	5	3	3	3	4	5	5	3	4	3	3	4	5	2	2	54
111	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	54
112	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	54
113	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	65
114	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
115	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	63
116	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	2	50
117	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	45
118	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	57
119	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	63
120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	46
121	5	3	3	3	3	3	4	2	5	2	4	2	4	2	2	47
122	4	3	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3	3	54
123	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	5	4	4	53
124	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	48
125	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	52
126	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	2	46
127	4	2	2	2	4	5	3	1	2	2	3	4	4	1	1	40
128	5	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	1	2	42
129	5	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	4	4	1	2	41
130	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	69
131	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
132	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	63
133	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	2	50
134	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	45
135	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	57
136	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	63
137	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	46
138	5	3	3	3	3	3	4	2	5	2	4	2	4	2	2	47
139	4	3	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3	3	54
140	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	5	4	4	4	53
141	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	5	4	4	4	53
142	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	48
143	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	52
144	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	2	46
145	4	2	2	2	4	5	3	1	2	2	3	4	4	1	1	40

146	5	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	1	2	42
147	5	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	4	4	1	2	41
148	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	69
149	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	52
150	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
151	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	5	4	4	4	53
152	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	48
153	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	52
154	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	2	46
155	4	2	2	2	4	5	3	1	2	2	3	4	4	1	1	40
156	5	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	1	2	42
157	5	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	4	4	1	2	41
158	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	69
159	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	56
160	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	58
161	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	57
162	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	2	3	56
163	3	3	2	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3	52
164	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	66
165	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	65
166	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	2	44
167	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	61
168	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	63
169	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
170	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
171	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	49
172	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62
173	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	67
174	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	65
175	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	52
176	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	51

146	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	114
147	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	118
148	5	5	3	3	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	148	
149	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	121	
150	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	170	
151	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	149		
152	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	91		
153	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	122		
154	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	3	3	4	117	
155	5	4	4	4	3	4	3	3	3	1	2	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	120	
156	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	101	
157	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	102	
158	5	5	3	3	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	148	
159	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	121	
160	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	130		
161	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	130	
162	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	124	
163	4	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	122	
164	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	149	
165	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	150	
166	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	142	
167	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	152
168	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	156
169	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
170	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	157	
171	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	115	
172	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	139
173	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137	
174	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	130	
175	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	124	
176	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	121

Perpustakaan UIN Mataram

146	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	115		
147	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	112		
148	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	152			
149	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	123			
150	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165			
151	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	144			
152	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	96			
153	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	116		
154	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	3	3	3	2	3	2	1	2	116	
155	3	3	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	123	
156	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	115	
157	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	112
158	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	152
159	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	123	
160	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	
161	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	124
162	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	122
163	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	122
164	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	144
165	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	145
166	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	131	
167	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	144
168	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	147
169	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132
170	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	152	
171	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	105	
172	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	127	
173	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	
174	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	115		
175	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	112	
176	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	127	

Perpustakaan UIN Mataram

TABULASI DATA PENELITIAN

No. Responden	Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah (X1)	Kompensasi Guru (X2)	Kompetensi Profesional Guru (X3)	Kinerja Guru (Y)
1	156	61	140	144
2	151	63	144	147
3	163	60	136	132
4	146	57	137	152
5	130	49	115	105
6	156	67	139	127
7	158	71	137	132
8	160	56	138	133
9	154	47	132	129
10	157	49	128	130
11	139	46	131	130
12	136	56	145	143
13	130	47	150	139
14	117	49	135	131
15	150	56	141	134
16	149	63	151	142
17	136	49	138	133
18	143	59	135	129
19	119	56	133	130
20	147	58	156	146
21	160	58	139	138
22	154	57	145	129
23	157	56	168	162
24	143	59	138	133
25	130	54	135	129
26	147	57	133	130
27	160	58	156	146
28	154	57	149	134
29	157	46	113	142
30	144	40	122	133
31	143	42	124	129
32	143	43	121	130
33	161	72	123	146
34	142	57	115	138
35	148	68	148	129
36	140	58	121	162
37	117	48	170	141
38	151	59	149	133
39	149	46	122	136
40	117	41	123	144
41	117	45	129	112
42	137	41	124	129
43	112	67	117	122
44	148	54	119	101
45	122	57	148	137

46	139	56	121	136
47	118	55	132	119
48	126	54	130	152
49	126	67	124	123
50	143	54	97	100
51	161	61	122	116
52	142	57	117	116
53	148	43	120	123
54	140	58	106	115
55	131	45	105	112
56	151	48	148	152
57	149	56	121	123
58	131	51	129	123
59	136	72	127	129
60	140	57	143	141
61	135	51	108	114
62	128	50	114	106
63	135	49	125	114
64	149	57	98	101
65	148	67	116	115
66	136	54	153	147
67	142	61	133	127
68	130	50	131	128
69	130	50	109	138
70	136	43	142	133
71	112	54	109	136
72	147	43	120	137
73	122	48	147	112
74	138	53	135	127
75	118	51	139	122
76	126	65	149	101
77	126	52	138	135
78	118	45	134	130
79	131	62	122	122
80	139	59	133	138
81	140	54	127	129
82	135	61	143	141
83	120	50	102	114
84	102	43	114	106
85	131	54	127	114
86	131	43	98	99
87	145	48	116	115
88	152	53	153	151
89	138	51	134	127
90	152	54	131	128
91	147	61	130	128
92	134	53	116	120
93	135	63	136	122
94	130	53	129	119
95	132	51	108	109

96	139	53	143	106
97	140	51	102	114
98	135	54	114	99
99	130	47	150	139
100	135	49	135	131
101	150	55	141	134
102	149	63	151	142
103	136	49	138	133
104	143	59	135	129
105	130	54	133	130
106	147	51	156	146
107	160	58	139	138
108	154	56	145	129
109	157	56	168	162
110	144	54	141	141
111	143	54	120	133
112	143	54	121	136
113	161	65	142	144
114	142	60	136	112
115	148	63	135	129
116	140	50	98	122
117	131	45	101	101
118	151	57	148	137
119	149	63	131	136
120	131	46	122	119
121	131	47	129	127
122	137	54	140	141
123	112	53	94	96
124	148	48	122	116
125	122	52	117	116
126	139	46	120	123
127	118	40	113	115
128	126	42	113	112
129	126	41	148	152
130	174	69	121	123
131	135	60	129	128
132	130	63	140	120
133	132	50	91	122
134	139	45	123	119
135	140	57	125	109
136	135	63	124	106
137	130	46	119	114
138	135	47	117	99
139	150	54	148	139
140	149	53	121	131
141	129	53	149	144
142	112	48	101	100
143	148	52	122	116
144	122	46	117	116
145	139	40	126	123

146	118	42	114	115
147	126	41	118	112
148	126	69	148	152
149	174	52	121	123
150	129	74	170	165
151	112	53	149	144
152	148	48	91	96
153	122	52	122	116
154	139	46	117	116
155	118	40	120	123
156	126	42	101	115
157	126	41	102	112
158	174	69	148	152
159	168	56	121	123
160	128	58	130	126
161	153	57	130	124
162	146	56	124	122
163	146	52	122	122
164	155	66	149	144
165	158	65	150	145
166	156	44	142	131
167	171	61	152	144
168	166	63	156	147
169	163	60	136	132
170	166	60	157	152
171	130	49	115	105
172	162	62	139	127
173	175	67	137	132
174	130	65	130	115
175	162	52	124	112
176	167	51	121	127

Perpustakaan UIN Mataram

*Lampiran 4 :
Uji Prasyarat Analisis*



Perpustakaan UIN Mataram

UJI NORMALITAS

Explore

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	176	100,0%	0	0,0%	176	100,0%
Kompensasi Guru	176	100,0%	0	0,0%	176	100,0%
Kompetensi Profesional Guru	176	100,0%	0	0,0%	176	100,0%
Kinerja Guru	176	100,0%	0	0,0%	176	100,0%



Perpustakaan UIN Mataram

Descriptives

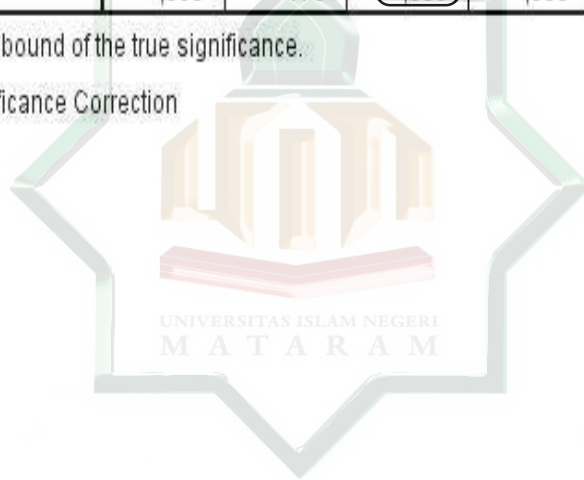
			Statistic	Std. Error
Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	Mean		140,27	1,104
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	138,09	
		Upper Bound	142,45	
	5% Trimmed Mean		140,12	
	Median		140,00	
	Variance		214,608	
	Std. Deviation		14,650	
	Minimum		102	
	Maximum		175	
	Range		73	
	Interquartile Range		20	
	Skewness		,090	,183
	Kurtosis		-,345	,364
	Kompensasi Guru	Mean		53,96
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	52,82	
		Upper Bound	55,10	
5% Trimmed Mean			53,80	
Median			54,00	
Variance			58,587	
Std. Deviation			7,654	
Minimum			40	
Maximum			74	
Range			34	
Interquartile Range			11	
Skewness			,237	,183
Kurtosis			-,409	,364
Kompetensi Profesional Guru		Mean		129,79
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	127,40	
		Upper Bound	132,18	
	5% Trimmed Mean		129,85	
	Median		130,00	
	Variance		258,670	
	Std. Deviation		16,083	
	Minimum		91	
	Maximum		170	
	Range		79	
	Interquartile Range		21	
	Skewness		-,038	,183
	Kurtosis		-,151	,364
	Kinerja Guru	Mean		127,60
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	125,45	
		Upper Bound	129,76	
5% Trimmed Mean			127,57	
Median			129,00	
Variance			210,047	
Std. Deviation			14,493	
Minimum			96	
Maximum			165	
Range			69	
Interquartile Range			22	
Skewness			,019	,183
Kurtosis			-,267	,364

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	,060	176	,200 [*]	,992	176	,387
Kompensasi Guru	,060	176	,200 [*]	,984	176	,040
Kompetensi Profesional Guru	,061	176	,200 [*]	,989	176	,212
Kinerja Guru	,063	176	,086	,989	176	,190

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram

UJI LINIERITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Guru * Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	176	100,0%	0	0,0%	176	100,0%
Kinerja Guru * Kompensasi Guru	176	100,0%	0	0,0%	176	100,0%
Kinerja Guru * Kompetensi Profesional Guru	176	100,0%	0	0,0%	176	100,0%



Perpustakaan UIN Mataram

Kinerja Guru * Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah

Kinerja Guru

Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	Mean	N	Std. Deviation
102	106,00	1	.
112	119,60	5	21,279
117	132,00	4	14,445
118	120,67	6	5,680
119	130,00	1	.
120	114,00	1	.
122	119,40	5	9,990
126	126,60	10	19,574
128	116,00	2	14,142
129	154,50	2	14,849
130	123,42	12	12,295
131	114,62	8	10,239
132	115,50	2	9,192
134	120,00	1	.
135	117,11	9	14,598
136	136,33	6	7,005
137	135,00	2	8,485
138	127,00	2	,000
139	123,88	8	10,629
140	127,43	7	18,645
142	123,25	4	11,701
143	127,38	8	11,351
144	137,00	2	5,657
145	115,00	1	.
146	132,00	3	17,321
147	137,40	5	8,532
148	115,63	8	12,023
149	130,14	7	14,439
150	135,67	3	2,887
151	142,25	4	8,770
152	139,50	2	16,263
153	124,00	1	.
154	130,25	4	2,500
155	144,00	1	.
156	134,00	3	8,888
157	149,00	4	15,790
158	138,50	2	9,192
160	138,75	4	5,377
161	135,33	3	16,773
162	119,50	2	10,607
163	132,00	2	,000
166	149,50	2	3,536
167	127,00	1	.
168	123,00	1	.
171	144,00	1	.
174	132,67	3	16,743
175	132,00	1	.
Total	127,60	176	14,493

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	Between Groups	(Combined)	15156,615	46	329,492	1,968	,002
		Linearity	3849,384	1	3849,384	22,988	,000
		Deviation from Linearity	11307,231	45	251,272	1,501	,041
Within Groups			21601,544	129	167,454		
Total			36758,159	175			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru * Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	,324	,105	,642	,412

Perpustakaan UIN Mataram

Kinerja Guru * Kompensasi Guru

Report

Kinerja Guru

Kompensasi Guru	Mean	N	Std. Deviation
40	123,50	4	7,371
41	129,80	5	18,226
42	117,75	4	7,632
43	121,33	6	15,449
44	131,00	1	.
45	114,80	5	10,663
46	124,50	8	10,392
47	126,60	5	16,395
48	118,86	7	20,562
49	122,75	8	12,567
50	121,67	6	11,057
51	122,75	8	11,461
52	120,00	7	7,638
53	126,44	9	18,311
54	128,44	16	16,537
55	126,50	2	10,607
56	136,09	11	14,258
57	129,00	12	14,416
58	138,71	7	15,130
59	132,40	5	3,715
60	131,20	5	14,255
61	133,33	6	11,448
62	124,50	2	3,536
63	132,33	9	14,116
65	126,25	4	21,838
66	144,00	1	.
67	123,80	5	6,301
68	129,00	1	.
69	142,33	3	16,743
71	132,00	1	.
72	137,50	2	12,021
74	165,00	1	.
Total	127,60	176	14,493

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kompensasi Guru	Between Groups (Combined)	8075,538	31	260,501	1,308	,149
	Linearity	3265,503	1	3265,503	16,394	,000
	Deviation from Linearity	4810,035	30	160,334	,805	,752
Within Groups		28682,621	144	199,185		
Total		36758,159	175			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru * Kompensasi Guru	,298	,089	,469	,220

Perpustakaan UIN Mataram

Kinerja Guru * Kompetensi Profesional Guru

Report

Kinerja Guru

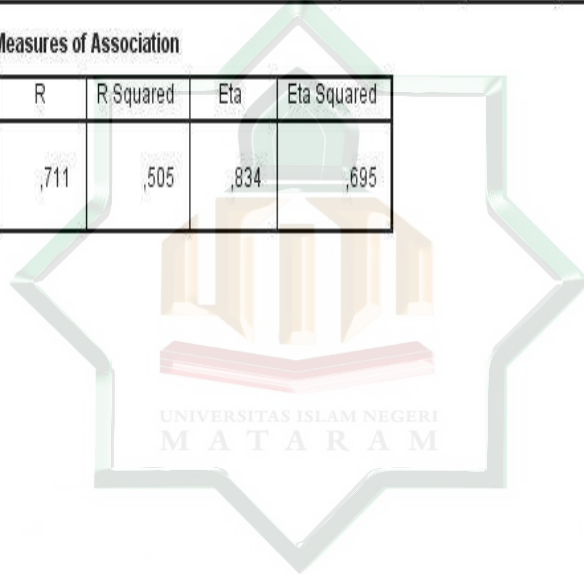
Kompetensi Profesional Guru	Mean	N	Std. Deviation
91	109,00	2	18,385
94	96,00	1	.
97	100,00	1	.
98	107,33	3	12,741
101	105,33	3	8,386
102	113,33	3	1,155
105	112,00	1	.
106	115,00	1	.
108	111,50	2	3,536
109	137,00	2	1,414
113	123,00	3	16,523
114	106,50	4	6,557
115	116,00	3	19,053
116	116,67	3	2,887
117	114,17	6	7,808
118	112,00	1	.
119	107,50	2	9,192
120	127,80	5	6,723
121	131,40	10	11,937
122	121,78	9	7,661
123	136,33	3	15,044
124	120,17	6	9,326
125	111,50	2	3,536
126	123,00	1	.
127	124,00	3	8,660
128	130,00	1	.
129	121,80	5	6,535
130	129,00	5	13,784
131	130,50	4	3,786
132	124,00	2	7,071
133	131,00	5	4,123
134	128,50	2	2,121
135	129,29	7	1,380
136	124,50	4	9,574
137	138,67	3	11,547
138	133,40	5	,894
139	130,40	5	7,232
140	135,00	3	13,077
141	136,33	3	4,041
142	136,00	3	7,000
143	129,33	3	20,207
144	147,00	1	.
145	133,67	3	8,083
147	112,00	1	.
148	143,75	8	9,285
149	133,33	6	16,657
150	141,00	3	3,464
151	142,00	2	,000
152	144,00	1	.
153	149,00	2	2,828
156	146,25	4	,500
157	152,00	1	.
168	162,00	2	,000
170	153,00	2	16,971
Total	127,60	176	14,493

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kompetensi Profesional Guru	Between Groups	(Combined)	25554,525	53	482,161	5,250	,000
		Linearity	18559,714	1	18559,714	202,103	,000
		Deviation from Linearity	6994,811	52	134,516	1,465	,045
	Within Groups		11203,634	122	91,833		
Total			36758,159	175			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru * Kompetensi Profesional Guru	,711	,505	,834	,695



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram

UJI MULTIKOLINIERITAS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi Profesional Guru, Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kompensasi Guru ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 ^a	,523	,514	10,102

- a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional Guru, Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kompensasi Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19206,195	3	6402,065	62,737	,000 ^b
	Residual	17551,964	172	102,046		
	Total	36758,159	175			

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru
 b. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional Guru, Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kompensasi Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30,423	8,634		3,523	,001		
	Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	,142	,057	,143	2,465	,015	,822	1,216
	Kompensasi Guru	-,038	,114	-,020	-,332	,740	,759	1,317
	Kompetensi Profesional Guru	,611	,052	,679	11,759	,000	,834	1,199

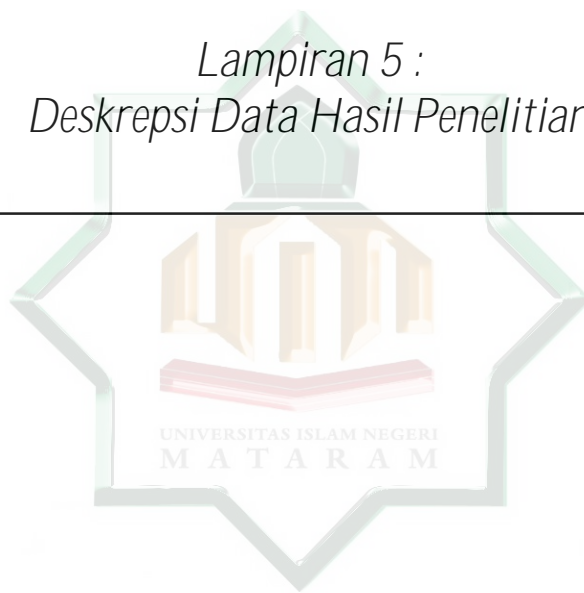
- a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	Kompensasi Guru	Kompetensi Profesional Guru
1	1	3,974	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,011	18,706	,08	,02	,96	,15
	3	,010	20,238	,06	,31	,02	,74
	4	,005	28,012	,86	,67	,02	,11

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru

*Lampiran 5 :
Deskripsi Data Hasil Penelitian*



Perpustakaan UIN Mataram

Frequencies

		Statistics			
		Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	Kompensasi Guru	Kompetensi Profesional Guru	Kinerja Guru
N	Valid	176	176	176	176
	Missing	0	0	0	0
	Mean	140,27	53,96	129,79	127,60
	Median	139,67 ^a	53,76 ^a	129,90 ^a	128,63 ^a
	Mode	130	54	121	129
	Std. Deviation	14,650	7,654	16,083	14,493
	Variance	214,608	58,587	258,670	210,047
	Range	73	34	79	69
	Minimum	102	40	91	96
	Maximum	175	74	170	165

a. Calculated from grouped data.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
M A T A R A M

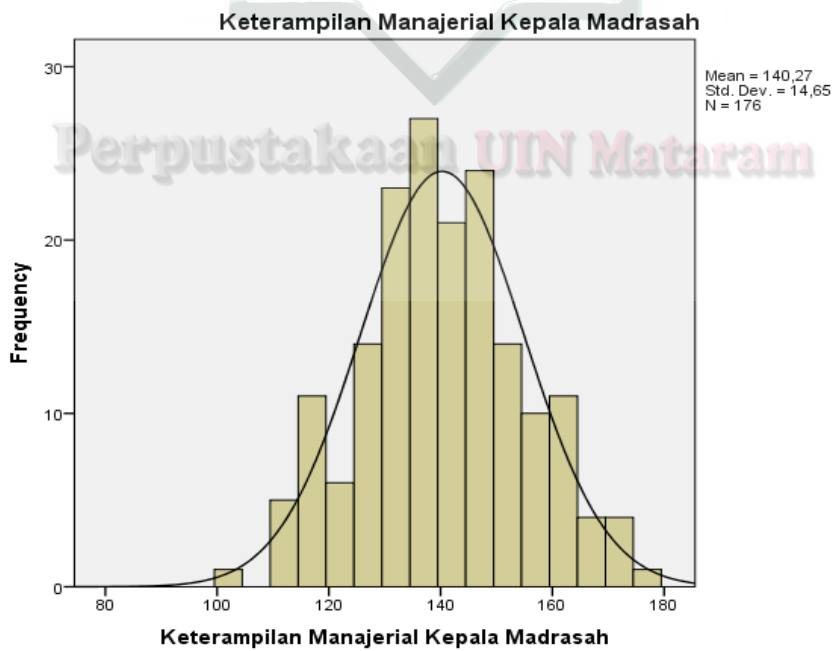
Perpustakaan UIN Mataram

Frequency Table

Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	102	1	,6	,6	,6
	112	5	2,8	2,8	3,4
	117	4	2,3	2,3	5,7
	118	6	3,4	3,4	9,1
	119	1	,6	,6	9,7
	120	1	,6	,6	10,2
	122	5	2,8	2,8	13,1
	126	10	5,7	5,7	18,8
	128	2	1,1	1,1	19,9
	129	2	1,1	1,1	21,0
	130	12	6,8	6,8	27,8
	131	8	4,5	4,5	32,4
	132	2	1,1	1,1	33,5
	134	1	,6	,6	34,1
	135	9	5,1	5,1	39,2
	136	6	3,4	3,4	42,6
	137	2	1,1	1,1	43,8
	138	2	1,1	1,1	44,9
	139	8	4,5	4,5	49,4
	140	7	4,0	4,0	53,4
	142	4	2,3	2,3	55,7
	143	8	4,5	4,5	60,2
	144	2	1,1	1,1	61,4
	145	1	,6	,6	61,9
	146	3	1,7	1,7	63,6
	147	5	2,8	2,8	66,5
	148	8	4,5	4,5	71,0
	149	7	4,0	4,0	75,0
	150	3	1,7	1,7	76,7
	151	4	2,3	2,3	79,0

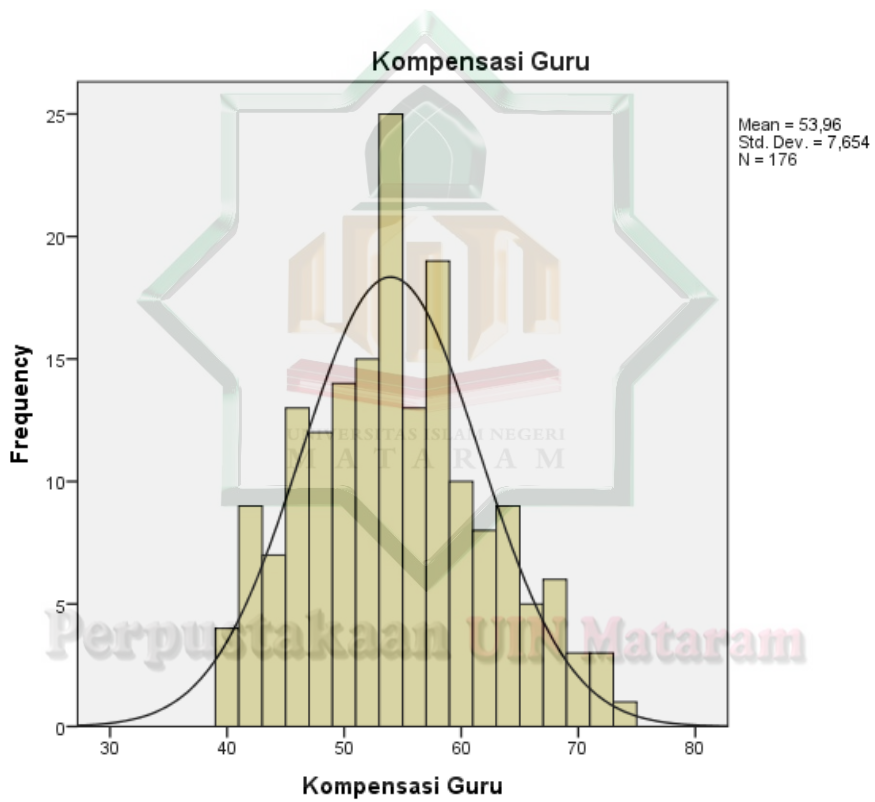
152	2	1,1	1,1	80,1
153	1	,6	,6	80,7
154	4	2,3	2,3	83,0
155	1	,6	,6	83,5
156	3	1,7	1,7	85,2
157	4	2,3	2,3	87,5
158	2	1,1	1,1	88,6
160	4	2,3	2,3	90,9
161	3	1,7	1,7	92,6
162	2	1,1	1,1	93,8
163	2	1,1	1,1	94,9
166	2	1,1	1,1	96,0
167	1	,6	,6	96,6
168	1	,6	,6	97,2
171	1	,6	,6	97,7
174	3	1,7	1,7	99,4
175	1	,6	,6	100,0
Total	176	100,0	100,0	



Frequency Table

		Kompensasi Guru			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	40	4	2,3	2,3	2,3
	41	5	2,8	2,8	5,1
	42	4	2,3	2,3	7,4
	43	6	3,4	3,4	10,8
	44	1	,6	,6	11,4
	45	5	2,8	2,8	14,2
	46	8	4,5	4,5	18,8
	47	5	2,8	2,8	21,6
	48	7	4,0	4,0	25,6
	49	8	4,5	4,5	30,1
	50	6	3,4	3,4	33,5
	51	8	4,5	4,5	38,1
	52	7	4,0	4,0	42,0
	53	9	5,1	5,1	47,2
	54	16	9,1	9,1	56,3
	55	2	1,1	1,1	57,4
	56	11	6,3	6,3	63,6
	57	12	6,8	6,8	70,5
	58	7	4,0	4,0	74,4
	59	5	2,8	2,8	77,3
	60	5	2,8	2,8	80,1
	61	6	3,4	3,4	83,5
	62	2	1,1	1,1	84,7
	63	9	5,1	5,1	89,8
	65	4	2,3	2,3	92,0
	66	1	,6	,6	92,6

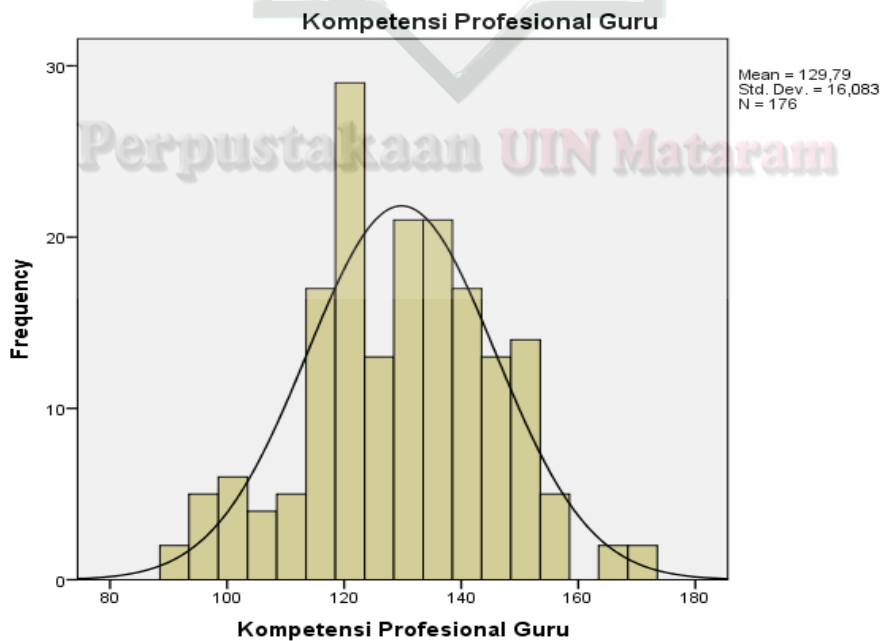
67	5	2,8	2,8	95,5
68	1	,6	,6	96,0
69	3	1,7	1,7	97,7
71	1	,6	,6	98,3
72	2	1,1	1,1	99,4
74	1	,6	,6	100,0
Total	176	100,0	100,0	



Frequency Table

		Kompetensi Profesional Guru			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	91	2	1,1	1,1	1,1
	94	1	,6	,6	1,7
	97	1	,6	,6	2,3
	98	3	1,7	1,7	4,0
	101	3	1,7	1,7	5,7
	102	3	1,7	1,7	7,4
	105	1	,6	,6	8,0
	106	1	,6	,6	8,5
	108	2	1,1	1,1	9,7
	109	2	1,1	1,1	10,8
	113	3	1,7	1,7	12,5
	114	4	2,3	2,3	14,8
	115	3	1,7	1,7	16,5
	116	3	1,7	1,7	18,2
	117	6	3,4	3,4	21,6
	118	1	,6	,6	22,2
	119	2	1,1	1,1	23,3
	120	5	2,8	2,8	26,1
	121	10	5,7	5,7	31,8
	122	9	5,1	5,1	36,9
	123	3	1,7	1,7	38,6
	124	6	3,4	3,4	42,0
	125	2	1,1	1,1	43,2
	126	1	,6	,6	43,8
	127	3	1,7	1,7	45,5
	128	1	,6	,6	46,0
	129	5	2,8	2,8	48,9
	130	5	2,8	2,8	51,7
	131	4	2,3	2,3	54,0
	132	2	1,1	1,1	55,1
	133	5	2,8	2,8	58,0
	134	2	1,1	1,1	59,1
	135	7	4,0	4,0	63,1
	136	4	2,3	2,3	65,3

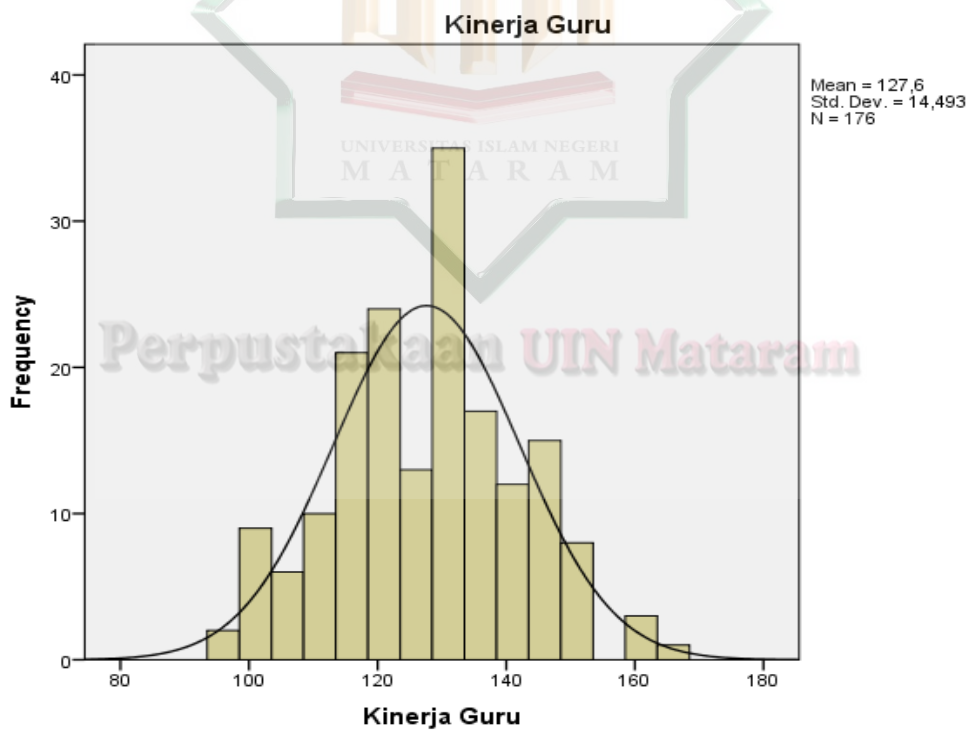
137	3	1,7	1,7	67,0
138	5	2,8	2,8	69,9
139	5	2,8	2,8	72,7
140	3	1,7	1,7	74,4
141	3	1,7	1,7	76,1
142	3	1,7	1,7	77,8
143	3	1,7	1,7	79,5
144	1	,6	,6	80,1
145	3	1,7	1,7	81,8
147	1	,6	,6	82,4
148	8	4,5	4,5	86,9
149	6	3,4	3,4	90,3
150	3	1,7	1,7	92,0
151	2	1,1	1,1	93,2
152	1	,6	,6	93,8
153	2	1,1	1,1	94,9
156	4	2,3	2,3	97,2
157	1	,6	,6	97,7
168	2	1,1	1,1	98,9
170	2	1,1	1,1	100,0
Total	176	100,0	100,0	



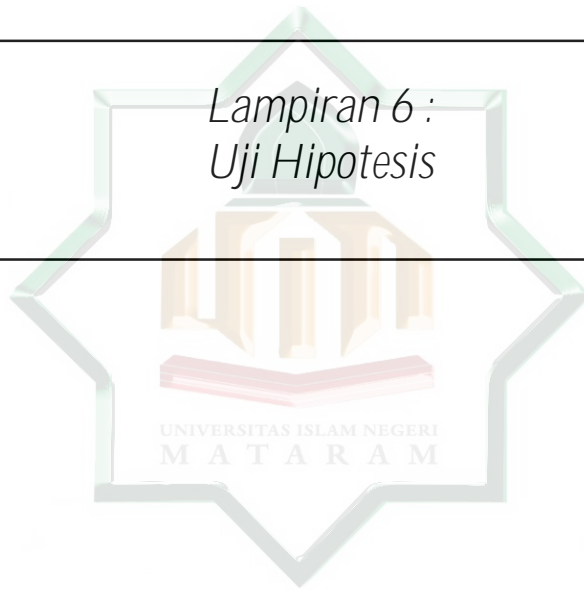
Frequency Table

		Kinerja Guru			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	96	2	1,1	1,1	1,1
	99	3	1,7	1,7	2,8
	100	2	1,1	1,1	4,0
	101	4	2,3	2,3	6,3
	105	2	1,1	1,1	7,4
	106	4	2,3	2,3	9,7
	109	2	1,1	1,1	10,8
	112	8	4,5	4,5	15,3
	114	6	3,4	3,4	18,8
	115	7	4,0	4,0	22,7
	116	8	4,5	4,5	27,3
	119	4	2,3	2,3	29,5
	120	2	1,1	1,1	30,7
	122	8	4,5	4,5	35,2
	123	10	5,7	5,7	40,9
	124	1	,6	,6	41,5
	126	1	,6	,6	42,0
	127	7	4,0	4,0	46,0
	128	4	2,3	2,3	48,3
	129	12	6,8	6,8	55,1
	130	7	4,0	4,0	59,1
	131	4	2,3	2,3	61,4
	132	4	2,3	2,3	63,6
	133	8	4,5	4,5	68,2
	134	3	1,7	1,7	69,9
	135	1	,6	,6	70,5
	136	5	2,8	2,8	73,3
	137	3	1,7	1,7	75,0
	138	5	2,8	2,8	77,8

139	3	1,7	1,7	79,5
141	5	2,8	2,8	82,4
142	3	1,7	1,7	84,1
143	1	,6	,6	84,7
144	7	4,0	4,0	88,6
145	1	,6	,6	89,2
146	4	2,3	2,3	91,5
147	3	1,7	1,7	93,2
151	1	,6	,6	93,8
152	7	4,0	4,0	97,7
162	3	1,7	1,7	99,4
165	1	,6	,6	100,0
Total	176	100,0	100,0	



*Lampiran 6 :
Uji Hipotesis*



Perpustakaan UIN Mataram

UJI HOPOTESIS X1 terhadap Y

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,324 ^a	,105	,100	13,752

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3849,384	1	3849,384	20,353	,000 ^b
	Residual	32908,775	174	189,131		
	Total	36758,159	175			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	82,696	10,008		8,263	,000
	Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	,320	,071	,324	4,511	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**UJI HOPOTESIS
X1 terhadap Y**

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Guru ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,298 ^a	,089	,084	13,874

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3265,503	1	3265,503	16,965	,000 ^b
	Residual	33492,656	174	192,487		
	Total	36758,159	175			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	97,149	7,467		13,010	,000
	Kompensasi Guru	,564	,137	,298	4,119	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

UJI HOPOTESIS X3 terhadap Y

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi Profesional Guru ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 ^a	,505	,502	10,227

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18559,714	1	18559,714	177,454	,000 ^b
	Residual	18198,445	174	104,589		
	Total	36758,159	175			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,496	6,286		7,078	,000
	Kompetensi Profesional Guru	,640	,048	,711	13,321	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**UJI HOPOTESIS
X1, X2 dan X3 terhadap Y**

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi Profesional Guru, Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kompensasi Guru ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 ^a	,523	,514	10,102

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional Guru, Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kompensasi Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19206,195	3	6402,065	62,737	,000 ^b
	Residual	17551,964	172	102,046		
	Total	36758,159	175			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional Guru, Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kompensasi Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,423	8,634		3,523	,001
	Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	,142	,057	,143	2,465	,015
	Kompensasi Guru	-,038	,114	-,020	-,332	,740
	Kompetensi Profesional Guru	,611	,052	,679	11,759	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

*Lampiran 7 :
Tabel Uji t dan Uji F*



Perpustakaan UIN Mataram

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200



Perpustakaan UIN Mataram

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60662	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Titik Persentase Distribusi F
Probabilita = 0.05



Perpustakaan UIN Mataram

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Lampiran 8 :
Rekomendasi dan Izin Penelitian



Perpustakaan UIN Mataram



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
PASCASARJANA

Jalan Pendidikan No.35 – Mataram – NTB
Website : www.pasca.uinmataram.ac.id, Email : pascasarjana@uinmataram.ac.id

Nomor : B: 999/Un.12/PP.00.9/PS/PAI/10/2022
Sifat : Penting
Lamp. : 1 Berkas
Hal : **Permohonan Rekomendasi Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala KESBANGPOL Provinsi NTB

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan proses penyusunan Tugas Akhir Semester (TESIS) mahasiswa sebagai salah satu syarat guna memperoleh Gelar Magister pada Pascasarjana UIN Mataram, oleh karena itu mohon kiranya agar mahasiswa kami diberikan rekomendasi penelitian untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan.

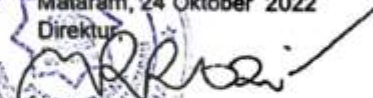
Adapun mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut :

Nama : MAHRAM
NIM : 210403025
Semester/T. A. : III (Ganjil) 2022/2023
Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Judul Tesis : PENGARUH KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA MADRASAH KOMPENSASI GURU DAN KOMPETENSI PROFESIONALISME GURU MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA DI KECAMATAN AIKMEL KABUPATEN LOMBOK TIMUR
Tempat Penelitian : A.I. MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA DI KECAMATAN AIKMEL KABUPATEN LOMBOK TIMUR

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Perpustakaan UIN Mataram

Mataram, 24 Oktober 2022
Direktur

Prof. Dr. H. Fahrurrozi, MA
NIP. 197512312005011010



PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DALAM NEGERI

Jalan Pendidikan Nomor 2 Tlp. (0370) 7505330 Fax. (0370) 7505330
Email : bakesbangpoldagri@ntbprov.go.id Website : <http://bakesbangpoldagri.ntbprov.go.id>

M A T A R A M

kode pos 83125

REKOMENDASI PENELITIAN

NOMOR : 070 / 2022 / X / R / BKBDPN / 2022

1. Dasar :

- a. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian Surat Dari Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mataram
Nomor : B.999/Un.12/PP.00.9/PS/KPI/10/2022
Tanggal : 24 Oktober 2022
Perihal : Permohonan Rekomendasi Penelitian

2. Menimbang :

Setelah mempelajari Proposal Survei/Rencana Kegiatan Penelitian yang diajukan, maka dapat diberikan Rekomendasi Penelitian Kepada :

Nama : MAHRAM
Alamat : Menak Utara RT/RW 005/- Kel/Desa. Kajaga Selatan Kec. Aikmel Kab. Lombok Timur No. Identitas 5203093012800027No Tlpn. 081997978676
Pekerjaan : PNS
Bidang/Judul : PENGARUH KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA MADRASAH, KOMPENSASI GURU DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA DI KECAMATAN AIKREL KABUPATEN LOMBOK TIMUR
Lokasi : MTs. Swasta di Kec. Aikmel Kab. Lombok Timur
Jumlah Peserta : 1 (Satu) Orang
Lamanya : Oktober - Desember 2022
Status Penelitian : Baru

3. Hal-hal yang harus ditaati oleh Peneliti :

- a. Sebelum melakukan Kegiatan Penelitian agar melaporkan kedatangan Kepada Bupati/Walikota atau Pejabat yang ditunjuk;
- b. Penelitian yang dilakukan harus sesuai dengan judul beserta data dan berkas pada Surat Permohonan dan apabila melanggar ketentuan, maka Rekomendasi Penelitian akan dicabut sementara dan menghentikan segala kegiatan penelitian;
- c. Peneliti harus mentaati ketentuan Perundang-Undangan, norma-norma dan adat istiadat yang berlaku dan penelitian yang dilakukan tidak menimbulkan keresahan di masyarakat, disintegrasi Bangsa atau keutuhan NKRI Apabila masa berlaku Rekomendasi Penelitian telah berakhir, sedangkan pelaksanaan Kegiatan Penelitian tersebut belum selesai maka Peneliti harus mengajukan perpanjangan Rekomendasi Penelitian;
- d. Melaporkan hasil Kegiatan Penelitian kepada Gubernur Nusa Tenggara Barat melalui Kepala Bakesbangpoldagri Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Demikian Surat Rekomendasi Penelitian ini di buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mataram, 27 Oktober 2022

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DALAM NEGERI PROVINSI NTB
SEKRETARIS



Tembusan disampaikan Kepada Yth:

1. Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Daerah Provinsi NTB di Tempat;
2. Bupati Lombok Timur Cq. Ka. Kesbangpol Kab. Lombok Timur di Tempat;
3. Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. Lombok Timur di Tempat;
4. Kepala Sekolah MTs. Swasta se Kec. Aikmel Kab. Lombok Timur di Tempat;
5. Yang Bersangkutan;
6. Arsip,



PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH

Jalan Bypass ZAMIA 2 - Desa Lelede - Kecamatan Kediri - kode pos 83362
Kabupaten Lombok Barat - Provinsi NTB, E-mail: brida@ntbprov.go.id Website : brida.ntbprov.go.id

SURAT IZIN

Nomor : 070 / 2167 / II – BRIDA / X / 2022

TENTANG PENELITIAN

- Dasar :
- Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 14 Tahun 2021 Tentang Perubahan kedua atas perda No 11 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi NTB.
 - Peraturan Gubernur NTB Nomor 49 Tahun 2021 Tentang Perubahan Ke Empat Atas Peraturan Gubernur Nomor 51 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.
 - Surat Dari Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Matram Nomor B:999/Un.12/PP.00.9/PS/PAI/10/2022 Perihal : Permohonan Izin Penelitian .
 - Surat dari BAKESBANGPOLDAGRI Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor : 070/2014/X/R/BKBDN/2022 . Perihal : Rekomendasi Izin Penelitian.

MEMBERI IZIN

Kepada ;

Nama : MAHRAM
NIK / NIM : 5203093012800027
Instansi : UIN Mataram
Alamat/HP : Menak Utara Desa Kalijaga Selatan Kec. Aikmel.
081997978679

Untuk : Melakukan Penelitian dengan Judul: "Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kompensasi Guru dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur"

Lokasi : MTs. Swasta di Kecamatan Aikmel Kab. Lombok Timur
Waktu : Oktober - Desember 2022

Dengan ketentuan agar yang bersangkutan menyerahkan hasil penelitian selambat lambatnya 1 (satu) bulan setelah selesai melakukan penelitian kepada Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi NTB via email: litbang.bridaprovntb@gmail.com

Demikian surat Izin Penelitian ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di Lombok Barat
Pada tanggal, 28 Oktober 2022
an. KEPALA BRIDA PROV. NTB
KEPALA BIDANG LITBANG INOVASI
DAN TEKNOLOGI


LALU SURYADI, SP. MM
NIP. 19691231199803 1 055

Tembusan: disampaikan kepada Yth:

- Gubernur NTB (Sebagai Laporan);
- Bupati Lombok Timur ;
- Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. Lombok Timur ;
- Direktur Pascasarjana UIN Mataram ;
- Kepala Sekolah MTs Swasta Se Kecamatan Aikmel Kab. Lombok Timur ;
- Yang Bersangkutan ;
- Arsip .



Lampiran 9 :
Lembar Konsultasi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MATARAM

Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Biodata Pribadi

1. Nama : MAHRAM
2. Jenis Kelamin : Laki
3. Tempat, Tanggal Lahir : Lombok Timur, 30 Desember 1980
4. Kewarganegaraan : Indonesia
5. Golongan Darah : O
6. Agama : ISLAM
7. Alamat/Tempat Tinggal: Kalijaga Selatan Kec. Aikmel LOTIM
8. Email : mahram2807@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri 01 Kalijaga Selatan :1987 - 1993
2. Madrasah Tsanawiyah NW Kalijaga :1993 - 1996
3. Madrasah Aliyah Darussholihin NW Kalijaga :1996 - 1999
4. S.1 Sosek Pertanian (Universitas Gunung Rinjani) :2000 – 2004
5. Akta IV (IAIH NW Lombok Timur) :2004 – 2005
6. S.2 Manajemen Pendidikan Islam (UIN Mataram) :2021 -

C. Pengalaman Kerja

1. Tenaga Administrasi SMP NW Kalijaga dari tahun 2000 - 2002
2. Guru SMP NW Kalijaga dari tahun 2002 - 2009
3. Guru SMA NW Kalijaga dari tahun 2004 - 2009
4. Guru MTs Negeri Wawo Kab. Bima dari tahun 2009 - 2011
(Lulus ASN Kementerian Agama Propinsi NTB)
5. Guru MTs Jamaluddin Toya dari tahun 2011 - sekarang
6. Guru SMA NW Kalijaga dari tahun 2013 - sekarang
7. Guru MTs Ubbadusshomad DS NW dari tahun 2017 - sekarang
8. Kepala MTs Ubbadusshomad DS NW dari tahun 2019 - sekarang

D. Karya Tulis

1. S1 “Analisis Perbandingan Keuntungan Usaha Padi IR 64 dan Padi Bulu di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur”
2. S2 “Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kompensasi Guru dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur”. 2022