

**PENGARUH KEDISIPLINAN KEPALA MADRASAH DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU MTs SE-KECAMATAN
TELUK PANDAN KABUPATEN PESAWARAN PROVINSI LAMPUNG**

TESIS

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Penulisan Tesis**



Oleh

**NURLAILA
NPM. 1886131002**

PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

UIN RADEN INTAN LAMPUNG

1443H/2022M

**PENGARUH KEDISIPLINAN KEPALA MADRSAH DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA GURU MTs SE-KECAMATAN TELUKPANDAN
KABUPATEN PESAWARAN PROVINSI LAMPUNG**

TESIS

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**

Oleh:

**NURLAILA
NPM. 1886131002**

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Syafrimen, M.Ed., Ph.D
Pembimbing II : Dr. Koderi, M.Pd

PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

UIN RADEN INTAN LAMPUNG

1443H/2022M

ABSTRAK

PENGARUH KEDISIPLINAN KEPALA MADRASAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU MTs SE-KECAMATAN TELUKPANDAN KABUPATEN PESAWARAN PROVINSI LAMPUNG

Oleh
NURLAILA

Keberhasilan lembaga pendidikan sekolah tidak terlepas dari pencapaian kinerja guru. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan pendidikan yang bermutu. Ada beberapa factor yang berkontribusi terhadap kinerja guru yaitu diantaranya kedisiplinan kepala madrasah dan kompensasi. Kedisiplinan kepala madrasah merupakan keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati sedangkan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para guru sebagai bentuk balas jada atas apa yang mereka kerjakan, adapaun bentuk-bentuk kompensasi meliputi gaji, tunjangan dan intesitif. Sementara kinerja guru dapat ditingkatkan apabila kompensasi yang diberikan tepat pada waktunya dan pihak manajemen sekolah bisa mengetahui apa yang di harapkan dan kapan harapan-harapan tersebut dapat dipenuhi terhadap hasil kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kepala madrasah terhadap hasil kinerja guru, untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi terhadap hasil kinerja guru dan untuk mengetahui pengaruh signifikan kedisiplinan kepala madrasah dan kompensasi terhadap hasil kinerja guru se-MTs di Kecamatan Teluk Pandan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasi dengan jumlah sampel sebanyak 94 guru dari 123 guru. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *simple random sampling*, serta teknik pengambilan data menggunakan angket kemudian di analisis dengan analisis regresi sederhana dan analisis regresi liner berganda dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 23*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh signifikan kedisiplinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru (2) terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja guru (3) terdapat pengaruh signifikan kedisiplinan Kepala Madrasah dan kompensasi terhadap kinerja guru. Adapun nilai *koefisien determinasi* yang diperoleh adalah sebesar 0,594, hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X_1 kedisiplinan Kepala Madrasah dan X_2 kompensasi terhadap Y Kinerja Guru adalah sebesar 59,4 % sementara sisanya 40,6 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan kepala madrasah, disiplin guru dan lingkungan kerja.

Kata Kunci : Kedisiplinan Kepala Madrasah, Kompensasi dan Hasil Kinerja Guru.

ABSTRACT

THE EFFECT OF SCHOOL PRINCIPAL DISCIPLINE AND COMPENSATION ON THE PERFORMANCE RESULTS OF MTs TEACHERS IN TELUK PANDAN KABUPATEN PESAWARAN PROVINSI LAMPUNG

**By
NURLAILA**

The success of school educational institutions cannot be separated from the achievement of teacher performance. Good teacher performance will produce quality education. There are several factors that contribute to teacher performance, including the discipline of the principal and compensation. The discipline of the madrasa principal is an orderly state in which people who are members of an organization are happy to comply with existing regulations, while compensation is everything that is received by teachers as a form of compensation for what they do, there are other forms of compensation. compensation includes salary, benefits and incentives. Meanwhile, teacher performance can be improved if the compensation is given on time and the school management can find out what is expected and when these expectations can be met on the results of their performance. This study aims to analyze the effect of madrasa principal discipline on teacher performance outcomes, to determine the significant effect of compensation on teacher performance outcomes and to determine the significant effect of madrasa principal discipline and compensation on teacher performance outcomes in MTs in Teluk Pandan District.

This study uses a quantitative correlation method with a sample of 94 teachers from 123 teachers. Sampling in this study using simple random sampling technique, as well as data collection techniques using a questionnaire then analyzed by simple regression analysis and multiple linear regression analysis using IBM SPSS Statistics 23

The results showed that (1) there was a significant influence of Madrasah Principal's discipline on teacher performance (2) there was a significant effect of compensation on teacher performance (3) there was a significant influence of Madrasah Principal's discipline and compensation on teacher performance. The value of the coefficient of determination obtained is 0.594, this result shows that the contribution or contribution of the X1 influence of the Madrasa Head's discipline and X2 of compensation to Y Teacher performance is 59.4% while the remaining 40.6% is a contribution from other variables that are not included in this study such as the leadership style of the madrasa principal, teacher discipline and work environment.

Keywords: Principal Discipline, Compensation and Teacher Performance Results.

PERNYATAAN ORISINALITAS / KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurlaila
NPM : 1886131002
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan Kepala Madrasah dan Kompensasi Terhadap Kinerja guru se-MTs di Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung” adalah benar karya asli saya, kecuali yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya

Bandar Lampung, 20 Juli 2022
Yang Menyatakan,


9F48AAJX652086720

NURLAILA



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

Alamat: Jl. Yulius Usman, Labuhan Ratu Kedaton Telp (0721)787392, Fax. (0721)787392
Bandar Lampung (35)421

PERSETUJUAN

Judul Tesis : Pengaruh Kedisiplinan Kepala Madrasah
dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru
MTs e-Kecamatan Teluk Pandan
Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung

Nama Mahasiswa : NURLAILA

Nomor Pokok Mahasiswa : 1886131002

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dalam Ujian Terbuka pada Program Pascasarjana Universitas Islam
Negeri Raden Intan Lampung.

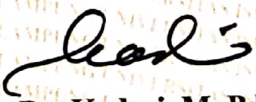
Bandar Lampung, 26 September 2022

MENYETUJUI

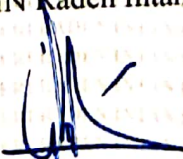
Pembimbing I

Pembimbing II


Syafrimen, M.Ed., Ph.D
NIP. 197708072005011005


Dr. Koderi, M. Pd
NIP. 197307132003121002

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung


Dr. Sovia Mas Ayu, M.A
NIP. 197611302005012006



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)**

Alamat: Jl. Yulius Usman, Labuhan Ratu Kedaton Telp (0721)787392, Fax. (0721)787392
Bandar Lampung (35)421

PENGESAHAN

Tesis yang berjudul : **“Pengaruh Kedisiplinan Kepala Madrasah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru MTs se-Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung”** ditulis oleh **Nurlaila Nomor Pokok Mahasiswa 1886131002** telah diujikan dalam Ujian Terbuka Tesis pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

TIM PENGUJI

Ketua : Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I

(.....)

Sekretaris : Dr. Junaidah, S. Ag, M. A

(.....)

Penguji I : Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I

(.....)

Penguji II : Syafrimen, M.Ed., Ph.D

(.....)

Penguji III : Dr. Koderi, M. Pd

(.....)

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
UIN Raden Intan Lampung



Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I

NIP. 198008012003121001

Tanggal Lulus Ujian Terbuka : 26 September 2022

PERSEMBAHAN

Tiada kata lain yang terucap kepada-Mu Ya Rabbi, selain kata syukur atas rahmat, karunia dan kesempatan yang telah Engkau berikan kepada peneliti untuk mempersembahkan tesis ini kepada orang-orang yang peneliti cintai dan sayangi.

Tesis ini peneliti persembahkan kepada :

1. Suamiku tercinta Ahmad Mustofa, A.Md. Kom dan Anakku Az-Zaahira Alamirotun Mushthofa yang sudah memberikan semangat dan dukungan sehingga thesis ini bisa terselesaikan
2. Kedua orang tuaku tersayang, Bapakku Mukhzori, beliau sosok yang sabar, pekerja keras tak kenal letih mencari nafkah untuk menghidupi anak dan instrinya. Tesis ini pun aku persembahkan untuk malaikat ku didunia tak lain adalah ibuku Hasiyah yang tidak pernah bosan untuk mendoakan kesuksesan anak-anaknya, karena tiada kata seindah lantunan do'a dan tiada do'a yang paling khusuk selain do'a yang terucap dari orang tua. Ucapan terima kasih saja takkan pernah cukup untuk membalas semua kebaikan bapak dan ibu. Semoga persembahan tesis ini dapat membuat bapak dan ibu bahagia.
3. Kakak dan adikku tercinta, Rizki Mardiyanti, S.Kep dan Muhammad Kurniawan yang selalu memberikan semangat dan dukungan agar saya selalu berusaha untuk menjadi yang terbaik dan bersemangat dalam menuju kesuksesan untuk membahagiakan orang tua.
4. Bapak-Ibu Kepala Madrasah dan Dewan Guru Mts Se-Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung, terimakasih karena sudah berkenan membantu proses pembuatan thesis ini.
5. Teman-teman seperjuangan angkatan 2018. Terkhusus MPI kelas A yang telah memberikan dukungan dan motivasi.
6. Almamater tercinta Pasca Sarjana UIN Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

NURLAILA, lahir di Pulau Pahawang Kecamatan Marga Punduh Tepatnya di Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung pada tanggal 11 Mei 1994. Anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Mukhzori dan Ibu Hasiyah.

Peneliti memulai pendidikannya di SDN 1 Hanura dan selesai pada tahun 2006. Peneliti melanjutkan pendidikan ke SMP Sunan Huda Kupang Teba dan selesai pada tahun 2009. Setelah itu, peneliti melanjutkan pendidikan ke MA darur Ridho Hanura dan selesai pada tahun 2012.

Peneliti melanjutkan pendidikannya di STKIP PGRI Bandar Lampung pada program SI tahun 2012 dengan mengambil jurusan Pendidikan Matematika pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Kemudian peneliti melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi yaitu di Pasca Sarjana UIN Raden Intan Lampung mengambil program S2 dengan mengambil studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada tahun 2018.

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ
إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya :

Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya yang tiada henti kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Magister di program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung. Sholawat dan salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW sang pembawa cahaya yang senantiasa bersinar dalam kegelapan zaman. Penyusunan tesis ini tidak akan terlaksana tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Prof. Wan Jamaluddin, Ph.D selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.A selaku Direktur Pascasarjana dan Dr. Hj. Heni Noviarita, S.E., M.Si selaku Wakil Direktur Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Sovia Mas Ayu, M.A selaku Ketua Prodi MPI dan Dr. Junaidah, S.Ag., MA selaku Sekretaris Prodi MPI Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
4. Syafrimen, M.Ed., Ph.D selaku Dosen Pembimbing I dan Dr. Koderi, M.Pd. selaku Dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahannya dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana terutama dosen-dosen di Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada peneliti selama menuntut ilmu di Pascasarjana Prodi MPI UIN Raden Intan Lampung.

6. Semua pihak yang telah membantu demi terselesaikannya penulisan dan penyusunan tesis ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Semoga semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas akan mendapatkan amal dan balasan yang berlimpah dari Allah SWT dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat-nya kepada kita semua. Aamiin. Semoga tesis ini bermanfaat untuk kita semua baik untuk peneliti maupun untuk para pembaca. Peneliti meminta maaf apabila ada kesalahan dalam tesis ini.

Bandar Lampung, Mei 2022
Peneliti

NURLAILA
NPM. 1886131002

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Kegunaan Penelitian	7
1. Manfaat Teoritis	7
2. Manfaat Praktis	8

BAB II KAJIAN TEORITIK

A. Deskripsi Konseptual	9
1. Kinerja Guru	9
a. Definisi Kinerja Guru.....	9
b. Indikator Kinerja Guru	11
2. Kedisiplinan Kepala Madrasah.....	14
a. Definisi Kedisiplinan	14
b. Definisi Kepala Madrasah.....	15
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kepala Madrasah	17
d. Indikator Kedisiplinan Kepala Madrasah	17
3. Kompensasi.....	30
a. Hakekat Kompensasi	30
b. Deskripsi Kompensasi	30
c. Indikator Kompensasi	31
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	33
B. Penelitian yang Relevan	33

C. Kerangka Teoritik	36
D. Hipotesis Penelitian	37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
C. Populasi dan Sampel Penelitian	39
D. Teknik Pengumpulan Data.....	40
1. Kinerja Guru	43
2. Kedisiplinan Kepala Madrasah	54
3. Kompensasi.....	67
E. Teknik Analisis Data.....	74
1. Uji Asumsi Klasik.....	75
2. Pengujian Hipotesis	78
F. Hipotesis Statistika	81

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi MTs Se-Kecamatan Teluk Pandan	83
B. Deskripsi Karakteristik Responden	88
C. Pengujian Persyaratan Analisis Data	97
D. Pengujian Hipotesis.....	99
E. Pembahasan Hasil Penelitian	105

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	115
B. Implikasi.....	117
C. Saran.....	118

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan bagian integral dalam kehidupan bangsa dan negara. Salah satu faktor yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas hidup bangsa Indonesia adalah dengan meningkatkan kualitas pendidikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas pendidikan sangat menentukan kualitas pendidikan secara *Kaffah* (menyeluruh), terutama berkaitan dengan kualitas pendidikan, serta relevansinya dengan kebutuhan masyarakat dan dunia kerja¹. Pendidikan juga bisa memajukan kebudayaan dan mengangkat derajat bangsa di mata internasional. Pendidikan akan sangat terasa gersang apabila tidak berhasil mencetak sumber daya manusia yang berkualitas (baik segi spiritual, intelegensi, dan skill).² Sehingga diperlukan peningkatan mutu pendidikan supaya bangsa ini tidak tergantung pada status bangsa yang sedang berkembang tetapi bisa menyandang predikat bangsa maju. Untuk memperbaiki kehidupan bangsa harus dimulai dari penataan dalam segala aspek dalam pendidikan, mulai dari aspek tujuan, sarana, pembelajaran, manajerial dan aspek lain yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran.³

¹ Depag, *Ditjen Kelembagaan Agama Islam, Pedoman Integrasi Life Skills Dalam Pembelajaran Di Madrasah Aliyah* (Jakarta, 2005), h.1

² M. Joko Susilo, *Pembodohan Siswa Tersistematis* (Jogjakarta: PINUS Book Publisier, 2007), h.4.

³ Saekhan Muchits, *Pembelajaran Kontekstual* (Semarang: RaSAIL Media Group, 2008), h3.

Sekolah merupakan suatu institusi yang didalamnya terdapat komponen guru, siswa, dan staf administrasi yang masing-masing mempunyai tugas tertentu dalam melancarkan program. Sebagai institusi pendidikan formal, sekolah dituntut menghasilkan lulusan yang mempunyai kemampuan akademis tertentu, keterampilan, sikap dan mental, serta kepribadian lainnya sehingga mereka dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau bekerja pada lapangan pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan keterampilannya, agar pelaksanaan pendidikan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, semua komponen dan sistem manajerial dalam lembaga tersebut sudah sepantasnya peran manajerial dilaksanakan oleh kepala madrasah sebagai puncak pimpinan tertinggi maka kepemimpinan kepala madrasah merupakan penggerak bagi para bawahannya yakni para dewan guru disekolah beserta staf tata usaha.

Salah satu kekuatan efektif dalam mengelola sekolah yang berperan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah pemimpin kepala madrasah yaitu salah satunya bagaimana pemimpin yang disiplin. Studi keberhasilan sekolah menunjukkan bahwa kepala madrasah adalah orang yang menentukan fokus dan suasana sekolah sehingga dalam suatu lembaga tercipta suatu kedisiplinan yang harus dijunjung tinggi. Oleh sebab itu, dikatakan pula bahwa:

“Keberhasilan sekolah adalah yang memiliki pemimpin yang berhasil (*effective leader*) dan pimpinan sekolah adalah mereka yang dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi terhadap staf dan para siswa, pemimpin sekolah adalah mereka yang banyak, dan menentukan suasana untuk kepala madrasah mereka.”⁴

⁴ Nawawi Hadari, *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*, (Jakarta: PT Gunung Agung, 2015), h. 30.

Dalam suatu instansi, kepemimpinan merupakan suatu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu instansi, dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar dan pegawai bergairah melaksanakan tugas-tugasnya. Gairah kerja, produktivitas kerja, dan proses manajemen suatu instansi akan baik, jika tipe, cara, atau gaya kepemimpinan yang di terapkan sesuai dengan kondisinya secara baik. Oleh karenanya, kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sesuatu keniscayaan.⁵

Kedisiplinan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah harus dapat memperhatikan kesejahteraan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga. Didalam pelaksanaan tugas pendidik, guru memiliki sifat atau perilaku yang berbeda yang semangat dan penuh tanggung jawab, ada juga guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab. Selain itu ada juga guru yang sering bolos, tidak membuat administrasi mengajar dan tidak mematuhi perintah, guru seperti itulah yang menjadi masalah setiap lembaga pendidikan formal.

Upaya-upaya peningkatan kinerja biasanya dilakukan dengan cara memberikan insentif, memberikan motivasi, peningkatan kemampuan, kepemimpinan yang baik. Sementara kinerja guru dapat ditingkatkan apabila kompensasi yang diberikan tepat

⁵ Ibnu Umar, *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Pada Disiplin Kerja Guru Dan Tenaga Pendidik Pada Sma Negeri 1 Samalanga Kabupaten Bireuen*, Jurna Kebangsaan Vol. 9 No.17, h. 25

pada waktunya dan pihak manajemen sekolah bisa mengetahui apa yang di harapkan dan kapan harapan-harapn tersebut dapat dipenuhi terhadap hasil kinerjanya.

Pemberian kompensasi merupakan imbalan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi sebagai balas jasa atas hasil kerja seseorang. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Pemberian kompensasi secara tepat dapat mempengaruhi kedisiplinan seseorang. Dengan adanya balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhankebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.⁶

Kompensasi berperan dalam meningkatkan kedisiplinan guru dan Staf. Sistem kompensasi adalah suatu cara penggajian yang penetapannya besarnya jasa yang didasarkan pada peraturan yang ada pada organisasi tersebut. Kinerja guru tidak selalu dalam kondisi yang baik. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan dan keterampilan mengelolah dan menciptakan suasana kelas yang nyaman, ketersediaan fasilitas, motivasi dari pimpinan, sistem kompensasi, volume pekerjaan yang diberikan, dan kerja sama rekan kerja. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi akan memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk

⁶Ruky,*Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit.* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama,2017) h.34

merealisasikan rencana tersebut.

Guru atau pendidik adalah pelanggan internal yang perlu diperhatikan agar puas dalam menyampaikan proses pembelajaran di kelas dan puas dengan hasil yang di capai siswa. Kualitas guru akan dicapai apabila dapat dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru. Kebutuhan guru yang sangat mendasar adalah kebutuhan kompensasi, dimana kompensasi masih dirasakan belum memuaskan, kompensasi sangat menentukan kinerja guru.

Pelaksanaan program pembangunan pendidikan di Kecamatan Teluk Pandan telah menunjukkan peningkatan terlihat dengan semakin berkembangnya suasana belajar mengajar di berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Peningkatan akses pendidikan masyarakat harus di ikuti dengan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan pada semua kelompok masyarakat. Peran serta guru dalam mensukseskan program pembangunan pendidikan ini tentunya sangat ditunggu dan diharapkan. Namun realitas dilapangan kinerja guru MTs di Kecamatan Teluk Pandan, menunjukkan ada kecenderungan negatif bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari wawancara dan pengamatan dilapangan yang kami lakukan terhadap beberapa sekolah menunjukkan bahwa kinerja guru MTs di Kecamatan Teluk Pandan yang sudah mendapatkan kompensasi berupa tunjangan sertifikasi masih jauh dari yang diharapkan. Guru masih banyak yang tidak tepat waktu dalam mengajar, penyelesaian tugas yang dibebankan masih belum optimal.

Dengan adanya guru yang mempunyai kinerja rendah, sekolah akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka

penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan Kepala Madrasah dan Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Guru se-MTs di Kecamatan Teluk Pandan”.

B. Identifikasi Masalah

- a. Hasil Kinerja Guru Se-Mts Kecamatan Teluk Pandan
- b. Kedisiplinan Kepala Madrasah
- c. Kompensasi Guru Mts Di Kecamatan Teluk Pandan
- d. Kompensasi
- e. Pengaruh Kedisiplinan Kepala Terhadap Hasil Kinerja Guru Se-Mts Di Kecamatan Teluk Pandan
- f. Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Guru Se-Mts Di Kecamatan Teluk Pandan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini yaitu pada pengaruh kedisiplinan Kepala Madrasah (X_1) Kompensasi (X_2) terhadap Hasil Kinerja Guru Se-MTs (Y) di Kecamatan Teluk Pandan

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan kedisiplinan kepala madrasah terhadap hasil kinerja guru se-MTs di Kecamatan Teluk Pandan ?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap hasil kinerja guru se-MTs di Kecamatan Teluk Pandan ?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan kedisiplinan kepala madrasah dan kompensasi terhadap hasil kinerja guru se-MTs di Kecamatan Teluk Pandan ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kedisiplinan kepala madrasah terhadap hasil kinerja guru se-MTs di Kecamatan Teluk Pandan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi terhadap hasil kinerja guru se-MTs di Kecamatan Teluk Pandan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kedisiplinan kepala madrasah dan kompensasi terhadap hasil kinerja guru se-MTs di Kecamatan Teluk Pandan.

F. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang manajemen pendidikan melalui kajian kedisiplinan kepala madrasah dan kompetensi terhadap hasil kinerja guru guna memperbaiki serta meningkatkan mutu pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi kepala madrasah agar dijadikan acuan dalam menjalankan fungsinya sebagai pemimpin dan juga menjadi contoh bagi para bawahannya.
- b. Bagi mahasiswa agar menjadi bahan referensi literatur penelitian selanjutnya.
- c. Bagi guru-guru agar mengetahui kewajibannya sebagai tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya.
- d. Bagi masyarakat agar masyarakat dapat mengetahui bagaimana peran dan fungsi kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin di sekolah.
- e. Bagi peneliti sebagai bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya dalam meneliti kasus yang sama dengan objek yang berbeda.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Konseptual

1. Hakekat Kedisiplinan dan Kompensasi

Disiplin adalah salah satu faktor yang menunjang keberhasilan suatu usaha. Jika kita mengkaji penetapan waktu shalat fardhu dan tata tertib pelaksanaan shalat berjamaah dan ibadah lainnya, maka ajaran islam tentang disiplin, ini menjunjung bahwa agama Islam menjunjung tinggi kedisiplinan. Melalui sejarah dapat dilihat betapa Rasulullah SAW mampu merubah kondisi alam Arabiyah dengan keberhasilan yang sangat gemilang dalam jangka waktu yang relatif singkat masyarakat Arab yang biadab ditata dan dituntun dengan penuh kedisiplinan merubah menjadi masyarakat yang dikagumi dan disegani dunia..¹

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi..²

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin dan kompensasi adalah ketaatan dan kepatuhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dan

¹ Depertemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Op. Cit*, h. 208.

² Mathis Robert, Jackson John, *Performance Appraisal*, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2005), h.103.

senantiasa mengikuti tata aturan yang telah digariskan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

2. Deskripsi Kedisiplinan dan Kompensasi

Kata disiplin berasal dari bahasa latin “*Diciplina*” yang berarti “pelajaran, belajar patuh pada atasan, guru, peraturan dan hukum, mengendalikan diri, pengendalian dan pengawasan”³ Disiplin juga dapat berarti “sifat yang dimiliki seorang yaitu sifat patuh pada aturan, atau teratur.”⁴ Disiplin dapat juga diartikan sebagai ketaatan melaksanakan aturan-aturan yang diwajibkan atau diharapkan oleh masyarakat agar kehidupan masyarakat dan negara itu berjalan dengan baik, tertib dan harmonis.

Selanjutnya melalui penjelasan lain disiplin dapat dikatakan mempunyai makna dan konotasi yang berbeda-beda ada yang mengartikan disiplin sebagai hukuman, pengawasan, kepatuhan, latihan, dan kemampuan tingkah laku seseorang. Kemudian para ahli lain, mereka memberi pengertian disiplin sesuai dengan sudut pandang mereka seperti The Liang Gie memberikan pengertian disiplin sebagai berikut: disiplin adalah keadaan tertib dimana orang-orang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati.⁵

Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan

³ J. Ravianto, *Produktifitas Manusia Indonesia, Seri Produktifitas III*, (Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, 1985), h. 3.

⁴ *Ibid*

⁵ Ali Imron, *Pembinaan Guru Indonesia*, (Malang : Pustaka Jaya, 1995), h. 182.

dikelola oleh bagian personalia. Menurut Andrew F. Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. *Performance-based compensation systems have been under discussion for years and are now a required component of any state plan for Race to the Top funds.*⁶

Kompensasi juga merupakan salah satu masalah yang paling kompleks dan dinamis karena kompensasi memegang pertimbangan yang sangat besar di dalam suatu organisasi dan merupakan salah satu yang berperan sebagai penghubung atau segmen transisi antara karyawan dengan⁷

3. Komponen untuk mengukur kompensasi

Komponen untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut:

1). Kompensasi Finansial

- a). Gaji (salary) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).
- b). Upah (wages) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya).
- c). Insentif, tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah diberikan oleh perusahaan. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntunghan,

⁶ Anne Marie Tryjankowski, Julie J. Henry, Eon Verrall, Teacher Performance-based Compensation in a New York Charter School, Leadership and Policy in Schools, 01 May 2012, h.194.

⁷ Ibojo, B. O., & Asabi, O. M. (2014). Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector, A Case Study of a Reputable Organization in the Food and Beverage Industry. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR), 2(9), h. 108-117.

atau upaya peningkatan biaya.

- d) Tunjangan, kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya: asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

2). Kompensasi Nonfinansial

- a). Pekerjaan itu sendiri Meliputi tugas-tugas yang menarik tantangan, tanggung jawab, pengakuan, rasa pencapaian.
- b). Lingkungan kerja Meliputi kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman.
- c). Fasilitas Kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat dalam bekerja. Contohnya: mobil perusahaan, tempat parkir khusus, tempat beribadah, ruangan kerja yang nyaman, dan lain-lain.⁸

Dari pemaparan kompensasi di atas, dapat dikatakan bahwa kompensasi

⁸ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2017), 13

dapat memotivasi karyawan atau dalam hal ini guru untuk kinerja yang lebih baik.⁹

4. Deskripsi Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang di beri tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana di selenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran, interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.¹⁰

Menurut Jamal Ma'mur, kepala madrasah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumberdaya yang ada di suatu sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.¹¹

Menurut Muhaimin, kepala madrasah terdiri dari dua kata yaitu “kepala dan sekolah”. Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah berasal dari bahasa arab dari kata *darasa*, *yadrusu*, *darsan wa darusun wa diri satun*, yang berarti: terhapus, hilang bekasnya, menghapus, menjadikan usang, melatih, mempelajari. Di lihat dari pengertian ini, maka sekolah berarti merupakan tempat untuk mencerdaskan para peserta didik, menghilangkan ketidaktahuan atau memberantas kebodohan mereka sesuai dengan

⁹V Aslam, A., Ghaffar, A., Talha, T., & Musthaq, H. (2015). Impact of Compensation and Reward System on the Performance of an Organization: an Empirical Study on Banking Sector of Pakistan. *European Journal of Business and Social Sciences*, 4(8), h. 15

¹⁰ *Op.Cit*, Wahjosumidjo, h.83

¹¹ Jamal Ma'mur Asnawi, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Jogjakarta: DIVA Press, 2012), h.17

bakat, minat dan kemampuannya¹²

Berdasar paparan diatas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah merupakan guru yang ditugaskan untuk memimpin suatu lembaga pendidikan sekolah dan bertanggung jawab terhadap pendayagunaan seluruh sumberdaya sekolah yang dipimpinnya untuk menjamin terlaksananya proses pembelajaran yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan.

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kepala madrasah dan Kompensasi

Menurut Cece Wijaya dan A. Tabrani Rusyam mengemukakan bahwa ada melaksanakan tata tertib dengan baik, baik bagi guru maupun bagi siswa karena tata tertib yang berlaku merupakan aturan dalam ketentuan yang harus ditaati oleh siapapun demi kelancaran proses pendidikan itu, yaitu :

- a. Mengindahkan petunjuk-petunjuk yang berlaku di sekolah atau lembaga pendidikan tertentu contohnya menggunakan kurikulum yang berlaku.
- b. Tidak membangkang pada peraturan yang berlaku, baik bagi atasan pendidik, maupun peserta didik.
- c. Tidak suka malas dalam memberikan arahan atau belajar mengajar.
- d. Tidak suka membohong.
- e. Bertingkah yang menyenangkan.
- f. Rajin dalam belajar.
- g. Tidak suka malas dalam memberikan arahan atau belajar mengajar.

¹²Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam: Di Sekolah, Sekolah Dan Perguruan Tinggi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h.42

- h. Tidak menyuruh orang untuk bekerja demi sendiri.
- i. Tepat waktu.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain :

1. Kemampuan untuk Membayar
2. Evaluasi Pekerjaan dan Penilaian Kinerja
3. Tarif
4. Produktivitas
5. Biaya Hidup
6. Serikat Pekerja
7. Pemerintah Beserta dengan Peraturan-Peraturannya

5. Deskripsi Profesionalisme Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk itu kepala madrasah harus mengetahui tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Adapun tugas-tugas kepala madrasah adalah:

1. Kepala madrasah bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan. Kepala madrasah bertindak dan bertanggung jawab atas segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan. Perbuatan yang dilakukan oleh para guru, siswa, staf, dan orang tua siswa tidak dapat dilepaskan dari tanggung jawab kepala sekolah.
2. Dengan waktu dan sumber yang terbatas seorang kepala madrasah harus mampu menghadapi berbagai persoalan. Dengan segala keterbatasan, seorang

kepala madrasah harus dapat mengatur pemberian tugas secara cepat serta dapat memprioritaskan bila terjadi konflik antara kepentingan bawahan dengan kepentingan sekolah.

3. Kepala madrasah harus berfikir secara analitik dan konseptual. Kepala madrasah harus dapat memecahkan persoalan melalui satu analisis, kemudian menyelesaikan perubahan dengan satu solusi yang fleksibel. Serta harus dapat melihat setiap tugas sebagai satu secara keseluruhan yang saling berkaitan.
4. Kepala madrasah adalah seorang mediator atau juru menengah. Dalam lingkungan sekolah sebagai satu organisasi didalamnya terdiri dari manusia yang mempunyai latar belakang yang berbeda-beda yang bisa menimbulkan konflik untuk itu kepala madrasah harus jadi penengah dalam konflik tersebut.
5. Kepala madrasah adalah seorang politisi. Kepala madrasah harus dapat membangun hubungan kerja sama melalui pendekatan persuasif dan kesepakatan (*compromise*). Peran politisi kepala madrasah dapat berkembang secara efektif, apabila: (1) dapat dikembangkan prinsip jaringan saling pengertian terhadap kewajiban masing-masing, (2) terbentuknya aliansi atau koalisi, seperti organisasi profesi, OSIS, BP3, dan sebagainya.(3) terciptanya kerjasama (*cooperation*) dengan berbagai pihak, sehingga aneka macam aktivitas dapat dilaksanakan.
6. Kepala madrasah seorang diplomat. Dalam berbagai macam pertemuan kepala madrasah adalah wakil resmi sekolah yang dipimpinya.
7. Kepala madrasah mengambil keputusan-keputusan sulit. Tidak ada satu

organisasi pun yang berjalan mulus tanpa masalah. Demikian pula sekolah sebagai suatu organisasi tidak luput dari persoalan dan kesulitan-kesulitan kepala madrasah diharapkan berperan sebagai orang yang dapat menyelesaikan persoalan yang sulit tersebut.

*Headmaster must also understand that extrinsic motivational systems, such as financial rewards, have limitations and need additional supports that can develop intrinsic motivation needed to carry out professional work.*¹³ Dalam menjalankan kepemimpinannya, selain harus tahu dan paham tugasnya sebagai pemimpin, yang tak kalah penting dari semua seyogyanya kepala madrasah memahami dan mengetahui perannya.

Adapun peran-peran kepala madrasah yang menjalankan perannya sebagai manager adalah :(a) hubungan antar perseorangan, (b) peran informasional, (c) sebagai pengambil keputusan. Dari tiga peran kepala madrasah sebagai manajer tersebut, dapat penulis uraikan sebagai berikut:

a. Peran Hubungan antar Perseorangan

1. *Figurehead*, berarti lambang dengan pengertian sebagai kepala madrasah sebagai lambang sekolah.
2. *Kepemimpinan (leadership)*. Kepala madrasah adalah pemimpin untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada disekolah sehingga dapat

¹³ Andrew Brodsky, Dale DeCesare, Jennifer Kramer-Wine, Design and Implementation Considerations for Alternative Teacher Compensation Programs, *The College of Education and Human Ecology, The Ohio State University*, 05 November 2014, h. 214.

melahirkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan.

3. *Penghubung (liasion)*. Kepala madrasah menjadi penghubung antara kepentingan kepala madrasah dengan kepentingan lingkungan diluar sekolah. Sedangkan secara internal kepala madrasah menjadi perantara antara guru, staf dan siswa.

b. Peranan Informasional

1. Sebagai monitor. Kepala madrasah selalu mengadakan pengamatan terhadap lingkungan kerana kemungkinan adanya informasi-informasi yang berpengaruh terhadap sekolah.
2. Sebagai desinator. Kepala madrasah bertanggung jawab untuk menyebarluaskan dan membagi-bagi informasi kepada para guru, staf dan orang tua murid.
3. Spokesman. Kepala madrasah menyebarkan informasi kepada lingkungan diluar yang dianggap perlu.

c. Sebagai Pengambil Keputusan

1. *Enterpreneur*. Kepala madrasah selalu berusaha memperbaiki penampilan sekolah melalui berbagai macam pemikiran program-program yang baru serta melakukan survey untuk mempelajari berbagai persoalan yang timbul dilingkungan sekolah.
2. Orang yang memperhatikan gangguan (*disturbance handler*). Kepala madrasah harus mampu mengantisipasi gangguan yang timbul dengan memperhatikan situasi dan ketepatan keputusan yang diambil.

3. Orang yang menyediakan segala sumber (*A Resource Allocator*). Kepala madrasah bertanggung jawab untuk menentukan dan meneliti siapa yang akan memperoleh atau menerima sumber-sumber yang disediakan dan dibagikan.
4. *A negotiator roles*. Kepala madrasah harus mampu untuk mengadakan pembicaraan dan musyawarah dengan pihak luar dalam memenuhi kebutuhan sekolah.

*It is the responsibility of the principal, as the school leader, to confront the issue of behavior management at the building level. That successful school-level discipline depends upon the principal's effective application of fundamental administrative skills in each of the three dimensions of school life: (1) the organizational structure of the school itself, (2) the behavior of the teachers, and (3) the behavior of the students.*¹⁴

Menurut Winardi bahwa terdapat tiga macam kompetensi yang diperlukan oleh seorang manajer dalam mengolah sumber daya organisasi yaitu: keterampilan konseptual (*conceptual skill*), keterampilan hubungan manusia (*human skills*), dan keterampilan teknik (*technical skill*).¹⁵

Menurut Maman Ukas keterampilan membuat konsep (*conceptual skill*)

¹⁴ Gary N. Hartzell and Thomas A. Petrie, *The Principal and Discipline: Working with School Structures, Teachers, and Students*, *A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 29 Jul 2010, h. 376.

¹⁵ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)* (Bandung: Alfabeta, 2009), h.65

yaitu keterampilan mental untuk berpikir dalam memberikan pengertian, pandangan, persepsi, dan pendapat dalam menangani kegiatan-kegiatan organisasi secara seluruh. Baik mengenai visi, misi, strategi, kebijakan dan kemungkinan-kemungkinan dalam menghadapi perubahan-perubahan serta bagaimana mengantisipasinya melalui pengambilan keputusan yang tepat dalam pemecahan masalah untuk mencapai tujuan organisasi. keterampilan dalam kemanusiaan (human skills) yaitu Keterampilan untuk bekerja dalam kelompok / team atau dengan kelompok yang lain secara organisasi maupun secara individu, dalam memperbaiki motivasi, komunikasi, memimpin dan mengarahkan orang-orang untuk mengerjakan sesuatu dalam mencapai tujuan yang diinginkan. keterampilan teknik (technical skills) yaitu kecakapan menangani atau menghandle suatu masalah melalui penggunaan peralatan, prosedur, metode dan tehnik dalam proses operasional terutama menyangkut manusia kerja yang berhubungan dengan permasalahan dan alat-alat yang harus digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.¹⁶

Kepemimpinan efektif sangat bergantung pada beberapa hal, diantaranya ragam budaya, bentuk dan konteks organisasi, keunikan dinamis individu organisasi, dan isu-isu yang sedang dihadapi, dialami dan akan terjadi.¹⁷ Agar seorang kepala madrasah secara efektif dapat melaksanakan fungsinya sebagai manajer, kepala madrasah harus dan mampu mewujudkan ke dalam tindakan atau

¹⁶ Maman Ukas, *Manajemen Konsep, Prinsip, Dan Aplikasi* (Bandung: Agnini Bandung, 2004), h.113

¹⁷ Juharyanto, "Kepala Sekolah Dasar Daerah Terpencil (Studi Multisitus Pada Sekolah Dasar Di Kabupaten Bondowoso)," *Jurnal Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Malang* Vol 26 No. 1 (Mei- 2017), h. 89–100.

perilaku nilai-nilai yang terkandung di dalam ketiga keterampilan tersebut, yaitu
.18

- a. *Conceptual Skill* yang meliputi keterampilan analisis, Keterampilan berpikir rasional, Keterampilan dalam berbagai macam konsepsi, Keterampilan dalam menganalisis berbagai kejadian, Keterampilan dalam memahami berbagai kecenderungan, Keterampilan dalam mengantisipasi perintah dan Keterampilan mengenali macam-macam kesempatan dan problem-problem sosial.¹⁹
- b. *Human skill* meliputi Keterampilan untuk memahami perilaku manusia dan proses kerja sama, Keterampilan untuk memahami isi hati, sikap dan motif orang lain, mengapa mereka berkata dan berperilaku, keterampilan untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif, keterampilan menciptakan kerja sama yang efektif, kooperatif, praktis dan diplomatic dan Keterampilan dalam berperilaku yang dapat diterima.²⁰
- c. *Technical Skill* yang meliputi Keterampilan dalam menguasai pengetahuan tentang metode, proses, prosedur dan teknik untuk melaksanakan kegiatan khusus dan Keterampilan untuk memanfaatkan serta mendayagunakan sarana, peralatan yang diperlukan dalam mendukung kegiatan yang bersifat khusus.

Menurut Anwar kompetensi dasar yang perlu dimiliki kepala Sekolah,

¹⁸ *Op.Cit*, Wahjosumidjo, h. 101-102

¹⁹ *Op.Cit* Sudarwan Danim, h.57

²⁰ *Ibid*, h.98

yaitu,²¹

a. Keterampilan Konseptual (Conceptual skills)

Pimpinan organisasi pada umumnya dan kepala madrasah pada khususnya memiliki kepentingan agar organisasinya berjalan semaksimal mungkin. Kepala madrasah seyogyanya memiliki keterampilan untuk dapat melihat organisasi secara keseluruhan dan juga dapat melihat arah perkembangan organisasi pada jangka panjang. Melihat organisasi secara keseluruhan berarti memandang penting kaitan masing-masing bagian dan bagaimana mengupayakan agar sinergi. Melihat organisasi dalam konteks jangka panjang berarti mampu melihat kecenderungan-kecenderungan perubahan yang terjadi di dalam dan disekitar organisasi.

*A key concern of school and district leaders is to foster commitment to student achievement. Acknowledgment of this imperative reveals the need to properly conceptualize leadership to assess its relationship with teacher commitment. Conceptual and empirical scholarship has long found fault with trait-based views of leadership.*²²

Benton mengartikan keterampilan konseptual sebagaimana keterampilan yang berkaitan dengan menggunakan gagasan dan menjabarkannya untuk mendapatkan pendekatan baru dalam menjalankan departemen-departemen atau perusahaan.²³ Dalam keterampilan konsep tugas utama

²¹ Moch. Anwar, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h.78

²² G T Freeman and D Fields, "School Leadership in an Urban Context : Complicating Notions of Effective Principal Leadership , Organizational Setting , and Teacher Commitment to Students," *International Journal of Leadership in Education* 00, no. 00 (2020): 1–21, <https://doi.org/10.1080/13603124.2020.1818133>.

²³ Made. Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), h.40

manajer tertinggi adalah menentukan strategi, kebijakan, mengkreasikan atau merencanakan suatu yang baru dan memutuskan.²⁴

Keterampilan konsep merupakan keterampilan kognitif seperti Keterampilan analisis, berpikir logis, membuat konsep pemikiran induktif, dan pemikiran deduktif. Dalam arti umumnya keterampilan konsep termasuk penilaian yang baik, dapat melihat kedepan, intuisi, kreatif, dan keterampilan untuk menemukan arti dan sukses mengelola peristiwa-peristiwa yang ambisius dan tidak pasti.²⁵

Benton mengartikan keterampilan konsep sebagai “Keterampilan yang berkaitan dengan menggunakan gagasan dan menjabarkannya untuk mendapatkan pendekatan baru dalam menjalankan departemen-departemen atau perusahaan”. Sementara menurut Kadarman dan Yusuf Udaya (keterampilan konsep adalah “Keterampilan mental untuk mengkoordinasi, memecahkan masalah, membuat keputusan, dan pembuatan rencana”. Sehingga dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa keterampilan konsep merupakan keterampilan mengembangkan gagasan untuk merencanakan, mengkoordinasikan, melakukan pengawasan, dan memecahkan masalah.²⁶

Dalam organisasi pendidikan keterampilan konsep adalah keterampilan yang dimiliki oleh kepala madrasah sebagai suatu keseluruhan, merencanakan perubahan, merancang tujuan sekolah, membuat penilaian

²⁴ *Ibid*

²⁵ *Op.Cit*, Sudarwan Danim, h.99.

²⁶ *Op.Cit*, Wahyudi, h.69

secara tepat tentang efektifitas kegiatan sekolah dan mengkoordinasikan program secara harmonis.

Setiap Kepala madrasah harus dapat memecahkan persoalan melalui suatu analisis, kemudian menyelesaikan persoalan dengan satu solusi yang feasible. Selain itu Kepala madrasah harus mampu melihat setiap tugas sebagai satu keseluruhan yang saling berkaitan, memandang persoalan yang timbul sebagai bagian yang tak terpisahkan dari satu keseluruhan. Berdasarkan dua pendapat diatas, keterampilan konseptual merupakan keterampilan mengembangkan gagasan untuk merencanakan, mengkoordinasi, melakukan pengawasan, dan memecahkan masalah.²⁷

b. Keterampilan Manusiawi (Human Skill)

Aktivitas organisasi (termasuk Sekolah) merupakan aktivitas hubungan antar manusia dan interaksi antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatan keseharian sering terjadi hubungan yang kurang harmonis antar individu dalam organisasi, hal ini disebabkan komunikasi kurang lancar atau dikarenakan tujuan individu berbeda dengan tujuan organisasi. Karena itu untuk menjalin kerjasama yang baik perlu diciptakan hubungan secara harmonis diantara anggota organisasi. Menurut Sutisna ketrampilan hubungan manusia dalam organisasi pendidikan adalah keterampilan kepala madrasah untuk mendirikan sistem komunikasi dua arah yang terbuka dengan personil sekolah dan anggota masyarakat lainnya untuk menciptakan suasana kepercayaan terhadap Sekolah dan

²⁷ *Ibid*, h.70

meningkatkan unjuk kerja guru.²⁸

Senada dengan pendapat Sutisna, terdapat pendapat Campbell yang dikutip oleh Stops dan Jhonson perilaku kepala madrasah yang berkaitan dengan keterampilan hubungan manusia di Sekolah adalah sebagai berikut:

- a. Menunjukkan semangat dan memberikan bimbingan dan bantuan dalam pekerjaan
- b. Berperilaku menyenangkan, menghormati guru, mempunyai integritas yang tinggi dan tegas dalam mengambil keputusan.
- c. Memberi penghargaan kepada guru yang berprestasi
- d. Memberikan dukungan semangat/ modal kerja guru dan bersikap tegas kepada personil Sekolah.
- e. Mengatur Sekolah secara baik.
- f. Menggunakan otoritasnya sebagai kepala madrasah dengan keyakinan dan teguh pendirian.
- g. Memberikan bimbingan secara individu kepada guru dalam menyelesaikan permasalahan.
- h. Mengikutsertakan guru dalam pekerjaan.
- i. Menghormati peraturan Sekolah, mendisiplinkan siswa dan tidak membebani tugas yang berat kepada guru.²⁹

Keterampilan manusiawi pada hakikatnya merupakan keterampilan untuk mengadakan kontak hubungan kerja sama secara optimal kepada

²⁸ *Ibid*, h. 73

²⁹ *Ibid*

orang-orang yang diajak bekerja dengan memperhatikan kodratnya dan harkatnya sebagai manusia. Human Skill juga diartikan segala hal yang berkaitan dengan sebagai individu dan hubungannya dengan orang lain dan caranya berinteraksi dengan mereka.” Atau keahlian dalam memahami dan melakukan interaksi dengan berbagai jenis orang di masyarakat.³⁰

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterampilan hubungan manusia dalam organisasi pendidikan adalah kemampuan kepala madrasah untuk bekerjasama, berkomunikasi dengan personil Sekolah dalam rangka menciptakan suasana saling percaya terhadap program Sekolah dan dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan unjuk kerja guru yang berkaitan dengan proses pembelajaran dan pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pembelajaran Sekolah.³¹

c. Keterampilan Teknis (Technical Skill)

Kepala madrasah selain melakukan tugas yang bersifat konseptual yaitu merencanakan, mengorganisir, memecahkan masalah, dan mengadakan kerjasama dengan guru dan masyarakat, juga harus mampu melaksanakan kegiatan yang bersifat praktis. George R Terry dalam Wahyudi berpendapat bahwa ketrampilan teknis adalah keahlian dalam hal menggunakan suatu aktivitas spesifik yang meliputi suatu proses, prosedur teknik, ketrampilan teknis memungkinkan orang yang bersangkutan melaksanakan mekanisme yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan khusus. Senada dengan pendapat di atas, dikemukakan oleh Handoko dalam Wahyudi

³⁰ *Op.Cit*, Sudarwan Danim, h.98

³¹ *Ibid*

bahwa ketrampilan teknik (technical skill) keterampilan untuk menggunakan peralatan-peralatan, prosedur-prosedur atau teknik-teknik dari suatu bidang tertentu, seperti akuntansi, permesinan, dan sebagainya.³²

Kesimpulan dari tiga pendapat diatas bahwa keterampilan teknikal meliputi keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang manajer yang berkaitan dengan prosedur, metode, menggunakan alat-alat, teknik-teknik dan proses yang diperlukan untuk melaksanakan tugas khusus serta mampu mengajarkan kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.³³

Dari ketiga keterampilan di atas harus dimiliki oleh kepala madrasah sehingga proses kepemimpinan dapat berjalan dengan lancar sebagai barometer baginya.

6. Deskripsi Kinerja Guru

Kinerja merupakan pengalihan bahasa dari kata Inggris yaitu *performance* yang berarti prestasi, pertunjukan dan pelaksanaan tugas. Menurut Simamora, kinerja adalah keadaan atau tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu.³⁴ Kinerja adalah suatu hasil ataupun prestasi yang diperlihatkan oleh seseorang, yang mana dalam hal ini kinerja yang dimaksud adalah kinerja guru. Kinerja guru adalah suatu hasil atau suatu pencapaian yang diperoleh oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar

³² *Op.Cit*, Wahyudi, h.75

³³ *Ibid*

³⁴ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2000), h. 327.

keberhasilan yang telah ditentukan oleh sekolah. Kinerja guru juga merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu.³⁵

Kinerja guru dapat menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang dilakukan guru dan menghasilkan tujuan yang diinginkan. Kinerja guru digambarkan dari kompetensi yang dimilikinya ketika menghadapi situasi dan kondisi pekerjaannya di sekolah, yang terbentuk oleh sikap dan perilakunya. Menurut Siregar, tujuan dari kinerja individual guru yaitu: (a) meningkatkan prestasi kerja guru, baik secara individu maupun dalam kelompok, dimana peningkatan prestasi kerja guru berdampak pada peningkatan kinerja guru (b) menumbuhkan minat dalam pengembangan keprofesiannya dengan meningkatkan hasil kerja melalui prestasi kerja, dan (c) memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan perasaannya mengenai pekerjaannya di sekolah, sehingga akan terjadi komunikasi dua arah yang baik antara kepala madrasah selaku pimpinan dan guru selaku bawahannya.³⁶

Kompetensi Guru Berdasarkan Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dijelaskan bahwa standar

³⁵ Siti Asiah, Kepemimpinan Manajerial Pimpinan Lembaga Pendidikan (Kepala Sekolah) dalam Pengembangan Kualitas Produktivitas Kinerja Guru, *Jurnal Tadbir : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 5, Nomor 1 Februari 2017, h. 2.

³⁶ Heru Mei Giantoro, Haryadi dan Ratno Purnomo, Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga, *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, Volume 21, Nomor 02, 2019, h. 3.

kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk meningkatkan kinerja guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.³⁷ Seorang guru sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran, oleh karena itu guru harus: (1) mampu membawa siswa kepada tujuan yang ingin dicapai (2) mampu mempengaruhi siswa (3) berpandangan luas (4) berwibawa (5) berpengetahuan dan (6) berpengalaman.³⁸

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dapat dilakukan dengan tiga kegiatan pembelajaran di kelas (Permendiknas Nomor 14 tahun 2005), yaitu sebagai berikut:

a) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur-unsur atau komponen yang ada dalam silabus terdiri dari: (a) identitas silabus (b) standar kompetensi SK (c) kompetensi dasar (KD), (d) materi pembelajaran (e) kegiatan pembelajaran (f) indikator (g) alokasi waktu dan (h) sumber pembelajaran.

b) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

³⁷ Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007), h. 75.

³⁸ Darmadi, *Dasar - Dasar Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), Ed. 2, h. 71.

Kegiatan pembelajaran dikelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran meliputi: (1) pengelolaan kelas (2) penggunaan media dan sumber belajar serta (3) penggunaan metode pembelajaran.

c) Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini, seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam pendekatan dengan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengelolaan dan penggunaan hasil evaluasi.

Kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif.³⁹ Depdikbud mengemukakan enam unsur yang merupakan indikator prestasi kerja guru atau kinerja guru yaitu: (1) penguasaan landasan kependidikan (2) penguasaan bahan pengajaran (3) pengelolaan Program Belajar Mengajar (4) Penggunaan Alat Pelajaran (5) Pemahaman Metode Penelitian (6) Pemahaman Administrasi Sekolah.

Kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran dapat diamati dari beberapa aspek, antara lain: (1) menguasai materi, struktur, konsep dan

³⁹ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi KTSP Dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 55.

pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu (2) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu (3) mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif (4) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Ada sepuluh kompetensi guru yang dapat dijadikan indikator untuk melihat kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini seperti yang diungkapkan Sardiman yaitu sebagai berikut:⁴⁰

1) Menguasai Bahan

Sebelum tampil di depan kelas, guru terlebih dahulu harus menguasai bahan apa yang dikontakkan dan sekaligus bahan-bahan apa yang dapat mendukung jalannya proses belajarnya.

2) Mengelola Program Pembelajaran

Guru yang kompeten harus mampu mengelola program belajar mengajar, antara lain: merumuskan tujuan instruksional atau pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, mengenal kemampuan anak didik, merencanakan dan melaksanakan program remedial.

3) Mengelola Kelas

Untuk mengajar suatu kelas, guru dituntut untuk mampu mengelola kelas, yakni menyediakan kondisi yang kondisional untuk berlangsungnya proses belajar mengajar.

⁴⁰ Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2011), h. 163.

4) Menggunakan Media atau Sumber Belajar

Guru harus mampu menggunakan media atau sumber belajar sebagai variasi dalam menyampaikan materi agar siswa tidak mudah bosan.

5) Menguasai Landasan- Landasan Kependidikan

Guru sebagai unsur manusiawi dalam kegiatan pendidikan harus memahami hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan nasional baik dasar, arah atau tujuan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pelaksanaannya.

6) Mengelola Interaksi Belajar Mengajar

Di dalam proses belajar mengajar, kegiatan interaksi antara guru dan siswa merupakan kegiatan yang cukup dominan.

7) Menilai Prestasi Siswa untuk Kepentingan Pengajaran

Untuk memperlancar kegiatan pengelolaan interaksi belajar mengajar, masih diperlukan kegiatan sarana-sarana pendukung lain, termasuk antara lain mengetahui prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.

8) Mengenal Fungsi dan Layanan Bimbingan serta Penyuluhan di Sekolah

Guru harus mengenal fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah serta harus menyelenggarakan program tersebut agar kegiatan interaksi belajar mengajarnya bersama para siswa menjadi lebih tepat dan produktif.

9) Mengenal dan Menyelenggarakan Administrasi Sekolah

Guru harus mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah. Hal ini sebagai upaya penguasaan layanan terhadap para siswa.

10) Memahami Prinsip-Prinsip dan Menafsirkan Hasil Penelitian Guna Keperluan Pengajaran

Dalam rangka pengabdian kepada masyarakat, nusa dan bangsa, guru juga harus memahami hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Hal ini dalam rangka menumbuhkan penalaran dan mengembangkan proses belajar mengajar.

Menurut Timpe, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah: (1) lingkungan kerja (2) motivasi kerja (3) gaya kepemimpinan kepala madrasah (4) perilaku (5) sikap dan (6) hubungan dengan sesama guru. Syadam mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu: (1) tingkat kependidikan (2) pengalaman kerja (3) lingkungan kerja (4) peralatan atau sarana pendukung (5) kepemimpinan dan (6) motivasi kerja guru itu sendiri. Wibowo juga berpendapat bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, minat, dasar-dasar nilai, kepercayaan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah.⁴¹

Mangkunegara mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. *According to the*

⁴¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 87.

*literature on teacher professionalism, professional educators have some defining characteristics. Among others, professional teachers provide a teaching service of high quality, are role models to their learners and the community, are upholding professional values such as effectiveness, efficiency and punctuality and have an organisational pride and discipline in what they do.*⁴².

B. Penelitian yang Relevan

Pokok yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini adalah pengaruh kedisiplinan kepala madrasah dan kompensasi terhadap hasil kinerja Guru se-MTs di Kecamatan Teluk Pandan. Penelitian tentang pengaruh kepala madrasah telah banyak dilakukan oleh beberapa saudara-saudari kita tentunya menjadi sebuah karya yang berharga dalam menunjang pemahaman kita, diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Harlina tentang Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Kepala madrasah Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri 1 Anggaberu Kecamatan Anggaberu Kabupaten Konawe. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis kepala madrasah merupakan hal utama dan sangat berpengaruh terhadap guru dalam melakukan aktifitas belajar mengajar di SD Negeri 1 Anggeberi sehingga meningkatkan dan memperbaiki kinerja dalam melaksanakan tugas. Dalam prosesnya kepala madrasah sebagai pemimpin senantiasa memberikan arahan yang sifatnya membangun dan penyemangat sebelum guru memulai melaksanakan tugas sehingga tercapai tujuan dari pendidikan secara

⁴² R J Botha, The Managerial Role of the Principal in Promoting Teacher Professionalism in Selected Eastern Cape Schools The Managerial Role of the Principal in Promoting Teacher Professionalism in Selected Eastern Cape Schools, *Africa Education Review*, June 2016, h. 399.

maksimal. Kinerja guru di anggap terbilang cukup tinggi indikatornya adalah keseriusan dalam menransfer ilmu kepada peserta didik dan tingkat keterampilan dan inovasi pengajaran yang diterapkan didalam kelas, kemudian tingkat kemampuan siswa dalam menyelesaikan tugas yang diberikan tidak menemui kesulitan dalam menyelesaikanya, indikator lainnya adalah pencapaian prestasi belajar siswa yang meningkat dari tahun ketahun hingga mencapai taraf yang cukup baik.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Febyolla Presilawati tentang Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMAN Negeri 6 Banda Aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Untuk variabel kompensasi secara keseluruhan jawaban responden baik dengan rata-rata nilai 3.57, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi sudah baik, akan tetap agar kinerja dan kepuasan kerja guru meningkat maka pihak sekolah harus lebih memperhatikan kompensasi dengan cara meningkatkan pemberian bonus, insentif guru atau menaikkan gaji guru. Untuk variabel disiplin kerja secara keseluruhan jawaban responden baik dengan rata-rata nilai 3.54, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru baik, akan tetapi disiplin kerja harus lebih ditingkatkan oleh para guru seperti tidak datang terlambat, teliti, dan taat pada peraturan sekolah agar kinerja dan kepuasan kerja guru meningkat. Untuk variabel kinerja secara keseluruhan jawaban responden baik dengan rata-rata nilai 3.60, artinya kinerja guru sudah baik namun masih bisa ditingkatkan lagi dengan meningkatkan kualitas kerja,

ketepatan dalam bekerja, inisiatif dalam bekerja komunikasi yang baik kepada atasan dan sesama rekan kerja. Variabel disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja, karena disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin kerja guru maka semakin tinggi prestasi kerja dan kinerja guru, tanpa disiplin yang tinggi sulit bagi sekolah mencapai hasil kerja yang optimal.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Andi Purwanto tentang Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala madrasah Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan di SMK Karya Teknologi Jatilawang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi kerja yang didapat oleh guru terhadap kinerja guru. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, atau dengan kata lain semakin tinggi Kompensasi Kerja semakin tinggi pula kinerja guru, begitu sebaliknya semakin rendah kompensasi kerja semakin tinggi pula kinerja guru. (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin guru dalam melaksanakan tugasnya terhadap kinerja guru. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin guru kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, atau dengan kata lain semakin tinggi disiplin guru semakin tinggi pula kinerja guru, begitu sebaliknya semakin rendah disiplin guru semakin tinggi pula Kinerja Guru. (3) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dalam sikap, keputusan dan teladannya terhadap kinerja guru. Jadi dapat disimpulkan bahwa

kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru, atau dengan kata lain semakin tinggi kepemimpinan kepala madrasah semakin tinggi pula kinerja guru, begitu sebaliknya semakin rendah kepemimpinan kepala madrasah semakin tinggi pula Kinerja Guru.

C. Kerangka Teoritik

Kepala madrasah merupakan penentu berhasil tidaknya sekolah yang dibawahnya oleh karena itu kepala madrasah sebagai pemimpin perlu memiliki beberapa keterampilan dalam menimbulkan motivasi disiplin terhadap diri guru disekolah agar dapat meningkatkan kinerja mereka dalam hal mencapai tujuan bersama, seorang kepala madrasah harus mampu mendayagunakan guru agar mau dan mampu membuat rencana pembelajaran pendidikan yang lebih berkualitas, silabus pembelajaran, program semester dan tahunan serta mampu melaksanakan evaluasi terhadap apa yang telah diberikan kepada siswa.

Adapun kenyataan dilapangan menunjukan bahwa masih terdapat kepala madrasah yang tidak dikatakan berhasil dalam memimpin sekolah dan bersikap apatis terhadap kinerja guru yang kurang baik, hal ini sangat disayangkan bila sikap apatis harus terdapat pada diri kepala madrasah karena kurangnya kesadaran akan tanggung jawab dan ini akan berdampak terhadap kinerja guru dan berimplikasi terhadap peserta didik.

Kepala madrasah yang baik hendaknya menyadari akan tanggung jawab

akan fungsinya. Tugas-tugas yang diemban oleh kepala madrasah menuntutnya untuk memiliki keterampilan pada taraf tinggi dalam bidang konsep keadministrasian, kemampuan melakukan hubungan yang baik antara guru dan staf tata usaha serta keterampilan teknis untuk menyelenggarakan tugas-tugas instruksional.

Dalam kerangka inilah sehingga penulis mempunyai dugaan bahwa kepala madrasah MTs di Kecamatan Teluk Pandan perlu menyadari akan tanggung jawab dan menjalankan fungsinya sebagai pemimpin bagi para dewan guru dan staf tata usaha dalam meningkatkan kinerja mereka.

D. Hipotesis Penelitian

Terdapat pengaruh signifikan antara kedisiplinan kepala madrasah dan kompensasi terhadap hasil kinerja Guru se-MTs di Kecamatan Teluk Pandan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif dengan metode survey yang menggunakan angket (kuesioner) sebagai alat pengumpulan data untuk mengumpulkan data informasi yang objektif dilapangan penelitian (*field research*) mengenai pengaruh kedisiplinan kepala madrasah dan kompensasi terhadap hasil kinerja guru se-MTs di Kecamatan Teluk Pandan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan MTs se-Kecamatan Teluk Pandan. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan bahwa di lingkungan MTs se-Kecamatan Teluk Pandan cukup representatif dan memiliki relevansi yang spesifik terhadap kepentingan penelitian, sehingga dengan demikian peneliti memilih lokasi ini sebagai lokasi penelitian.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan terhitung sejak observasi hingga perampungan tesis dengan alokasi waktu bulan Juli 2021 sampai dengan Juni 2022. Adapun tahapan-tahapan prosedur penelitian meliputi, perencanaan, penelitian lapangan, pengelolaan data, dan pembuatan tesis.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹ Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di MTs Kecamatan Teluk Pandan sebanyak 123 guru.

Tabel 3.1
Populasi Guru MTs Se- Kecamatan Teluk Pandan

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	MTs Sunan Muria	21
2	MTs Miftahul Huda	8
3	MTs Haqqul Yaqin	11
4	MTs Sholawatul Falah	19
5	MTs Darur Ridho	13
6	MTs Mathlaul Anwar Seribu	11
7	MTs Al-Falah	17
8	MTs Mathalaul Anwar Tanjung Agung	15
9	MTs Mathlaul Anwar Pematang	8
Jumlah		123

Sumber : Hasil Observasi

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 80.

populasi. Berkaitan dengan ini peneliti menetapkan kriteria sampel adalah mereka yang menjadi tenaga pengajar pada sebuah lembaga pendidikan di MTs di Kecamatan Teluk Pandan.

Menentukan besarnya sampel menggunakan rumus *Slovin* dengan menggunakan toleransi kesalahan 5 % :

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

- n : Ukuran sampel
 N : Ukuran populasi
 e : Kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir yaitu 5%

$$n = \frac{123}{1 + 123 (0,10)^2} = 94$$

Berdasarkan perhitungan pengambilan sampel diatas maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu 94 guru di setiap MTs se-Kecamatan Teluk Pandan Kab. Pesawaran Prov. Lampung. Untuk menentukan besarnya sampel pada setiap sekolah dilakukan dengan alokasi proporsional agar sampel yang diambil lebih proporsional dengan cara :

$$\text{Jumlah sampel tiap kelas} = \frac{\text{jumlah sampel}}{\text{jumlah populasi}} \times \text{jumlah tiap kelas}$$

Tabel 3.2

Perhitungan Jumlah Sampel

NO	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah Sampel
1	MTs Sunan Muria	21	$\frac{21}{123} \times 94 = 16,04 = 16$
2	MTs Miftahul Huda	8	$\frac{8}{123} \times 94 = 6,11 = 6$
3	MTs Haqqul Yaqin	11	$\frac{11}{123} \times 94 = 8,40 = 8$
4	MTs Sholawatul Falah	19	$\frac{19}{123} \times 94 = 14,52 = 15$
5	MTs Darur Ridho	13	$\frac{13}{123} \times 94 = 9,93 = 10$
6	MTs Mathlaul Anwar Seribu	11	$\frac{11}{123} \times 94 = 8,40 = 8$
7	MTs Al-Falah	17	$\frac{17}{123} \times 94 = 12,99 = 13$
8	MTs Mathalaul Anwar Tanjung Agung	15	$\frac{15}{123} \times 94 = 11,56 = 12$
9	MTs Mathlaul Anwar Pematang	8	$\frac{8}{123} \times 94 = 6,11 = 6$
Jumlah		123	94

D. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah

mendapatkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu berupa daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai permintaan pengguna.²

Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui angket dengan menggunakan skala likert berupa butir-butir pernyataan positif dan negatif. Angket adalah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang biasa digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden tentang dirinya atau hal-hal lain yang diketahuinya.³ Sedangkan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terkait dengan informasi yang diketahui.

Dalam penelitian ini, menggunakan angket tertutup yaitu angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda checklist (√). Checklist atau daftar cek adalah suatu daftar yang berisi subjek dan aspek-aspek yang akan diamati, sehingga checklist dapat menjamin bahwa peneliti mencatat tiap-tiap kejadian sekecil apapun yang dianggap penting dengan menggunakan lima alternatif jawaban, dimana nantinya responden dapat langsung memilih salah satu jawaban yang menurutnya sesuai dengan kondisi atau keadaan yang dihadapi responden, yakni pendapat guru sendiri. Tujuan dari angket ini adalah untuk memperoleh data mengenai pengaruh variabel X yaitu tentang Kedisiplinan Kepala madrasah dan Kompensasi terhadap variabel Y Hasil

² Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 25-26.

³ Sukidin dan Mundir, *Metodologi Penelitian*, (Surabaya: Insan Cendekia, 2005), h. 216.

Kinerja Guru.

1. Hasil Kinerja Guru

a. Definisi Operasional

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh guru dalam menjalankan tugasnya seperti membuat rencana pelaksanaan pembelajaran pendidikan, silabus, program semester, program tahunan, melaksanakan evaluasi dan melaksanakan apa yang terkandung dalam rencana pelaksanaan pembelajaran tersebut dengan penuh rasa tanggung jawab atas apa yang telah diberikan padanya.

b. Jenis Instrumen

Jenis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup adalah pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden yang sudah dalam bentuk pilihan ganda dan responden tidak diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat. Tujuan dari pembuatan kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan reliabilitas dan validitas setinggi mungkin serta memperoleh informasi relevan yang berkaitan dengan masalah penelitian yaitu keunggulan sekolah.

a. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Sebuah data atau

informasi dapat dikatakan valid apabila sesuai dengan keadaan sebenarnya.⁴ Adapun uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* yaitu sebagai berikut :

$$r_{.xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Keterangan :

- n : banyak siswa yang diteliti
- $\sum X_i$: Jumlah skor butir soal
- $\sum Y_i$: Jumlah skor total butir soal
- $\sum X_i Y_i$: Jumlah perkalian skor butir soal dan skor total
- $\sum X_i^2$: Kuadrat dari jumlah skor butir soal
- $(\sum X_i)^2$: Jumlah skor butir soal yang dikuadratkan
- $\sum Y_i^2$: Kuadrat dari skor butir soal
- $(\sum Y_i)^2$: Jumlah skor total butir soal yang dikuadratkan.

Proses uji validitas diperoleh menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala Likert memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan pernyataan negatif. Pernyataan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1, sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Bentuk jawaban skala Likert pada penelitian ini terdiri dari Sangat Setuju (SS), setuju (S), Ragu (R), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

⁴ Hery Susanto, Achi Rinaldi, Novalia, Analisis Validitas Reliabilitas dan Daya Beda pada Butir Soal Ujian Akhir Semester Ganjil Mata Pelajaran Matematika, *Jurnal Pendidikan Matematika*, Volume 6, Nomor 2, 2015, h. 2009.

Tabel 3.3
Skala Likert

Pernyataan Positif		Pernyataan Negatif		Kode
Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	1	SS
Setuju	4	Setuju	2	S
Ragu	3	Ragu	3	R
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	4	TS
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	5	STS

Berdasarkan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Penelitian ini menggunakan skala likert yang berupa pernyataan dan dibuat dalam bentuk *checklist* (\surd).

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam ini n adalah jumlah sampel, dengan alpha sebesar 5% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika $r_{hitung} > r$ tabel (pada signifikansi 0,05), maka variabel tersebut valid.
- b) Jika $r_{hitung} < r$ tabel (pada signifikansi 0,05), maka variabel tersebut tidak valid.

Adapun hasil output perhitungan uji validitas yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Variabel Y
Hasil Kinerja Guru

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,843	0,202	Valid
2	0,843	0,202	Valid
3	0,786	0,202	Valid
4	0,645	0,202	Valid
5	0,718	0,202	Valid
6	0,512	0,202	Valid
7	0,805	0,202	Valid
8	0,515	0,202	Valid
9	0,826	0,202	Valid
10	0,857	0,202	Valid
11	0,612	0,202	Valid
12	0,562	0,202	Valid
13	0,747	0,202	Valid
14	0,564	0,202	Valid
15	0,429	0,202	Valid
16	0,376	0,202	Valid
17	0,585	0,202	Valid
18	0,797	0,202	Valid
19	0,777	0,202	Valid
20	0,619	0,202	Valid
21	0,728	0,202	Valid
22	0,694	0,202	Valid
23	0,585	0,202	Valid
24	0,790	0,202	Valid
25	0,777	0,202	Valid
26	0,619	0,202	Valid
27	0,728	0,202	Valid
28	0,694	0,202	Valid
29	0,882	0,202	Valid
30	0,862	0,202	Valid
31	0,910	0,202	Valid
32	0,892	0,202	Valid
33	0,671	0,202	Valid
34	0,688	0,202	Valid
35	0,772	0,202	Valid
36	0,820	0,202	Valid
37	0,704	0,202	Valid
38	0,642	0,202	Valid
39	0,962	0,202	Valid
40	0,964	0,202	Valid
41	0,942	0,202	Valid
42	0,959	0,202	Valid

43	0,537	0,202	Valid
44	0,562	0,202	Valid
45	0,508	0,202	Valid
46	0,513	0,202	Valid
47	0,600	0,202	Valid
48	0,631	0,202	Valid
49	0,641	0,202	Valid
50	0,557	0,202	Valid
51	0,621	0,202	Valid
52	0,623	0,202	Valid
53	0,758	0,202	Valid
54	0,699	0,202	Valid
55	0,730	0,202	Valid
56	0,717	0,202	Valid
57	0,635	0,202	Valid
58	0,624	0,202	Valid
59	0,854	0,202	Valid
60	0,902	0,202	Valid
61	0,739	0,202	Valid
62	0,659	0,202	Valid
63	0,600	0,202	Valid
64	0,716	0,202	Valid
65	0,798	0,202	Valid
66	0,771	0,202	Valid
67	0,942	0,202	Valid
68	0,915	0,202	Valid
69	0,610	0,202	Valid
70	0,770	0,202	Valid
71	0,819	0,202	Valid
72	0,787	0,202	Valid
73	0,523	0,202	Valid
74	0,559	0,202	Valid
75	0,677	0,202	Valid
76	0,672	0,202	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas di atas, dapat disimpulkan bahwa uji validitas variabel hasil kinerja dinyatakan valid semua karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel}

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu

alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten, cermat dan akurat.⁵ Realibilitas bertujuan untuk mengetahui dan menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan salah satu rumus yang diajukan oleh Kuader dan Ricardson diberi kode KR₂₁, yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

- r_{11} : reliabilitas instrumen.
 k : banyaknya butir pertanyaan.
 1 : bilangan konstan.
 σ_t^2 : varians total.
 $\sum \sigma_i^2$: varians skor tiap-tiap item.

Kriteria Reliabilitas :

$0,00 \leq r_{11} \leq 0,20$: Reliabilitas sangat rendah
$0,20 < r_{11} \leq 0,40$: Reliabilitas rendah
$0,40 < r_{11} \leq 0,60$: Reliabilitas cukup
$0,60 < r_{11} \leq 0,80$: Reliabilitas tinggi
$0,80 < r_{11} \leq 1,00$: Reliabilitas sangat tinggi

Dengan kriteria pengujian apabila r hitung > r tabel dengan taraf signifik

ansi 0,05 maka angket sebagai instrumen penelitian memenuhi syarat reliabel. Dengan kriteria pengujian jika r hitung > r tabel dengan taraf signifikansi (α) 0,05 maka alat ukur tersebut reliabel. Begitu pula

⁵ *Ibid*, h. 206.

sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka alat ukur tersebut tidak reliabel. Adapun hasil output perhitungan uji reliabilitas yang dilakukan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y
Hasil Kinerja Guru

No	Indikator	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Menguasai bahan	0,811	Reliabel
2	Mengelola program belajar-mengajar	0,743	Reliabel
3	Mengelola Kelas	0,145	Reliabel
4	Menggunakan media atau sumber belajar	0,893	Reliabel
5	Menguasai landasan-landasan kependidikan	0,901	Reliabel
6	Mengelola interaksi belajar-mengajar	0,716	Reliabel
7	Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran	0,969	Reliabel
8	Mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah	0,768	Reliabel
9	Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah	0,772	Reliabel

10	Memahami dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran	0,698	Reliabel
11	Kerja Sama	0,803	Reliabel
12	Prestasi	0,833	Reliabel
13	Menekankan pada keberhasilan peserta didik	0,831	Reliabel

Berdasarkan tabel uji reabilitas di atas, diperoleh perhitungan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini yaitu variabel Y kinerja guru dinyatakan reliabel.

2. Kedisiplinan Kepala Sekolah

a. Definisi Operasional

Kata disiplin berasal dari bahasa latin "Diciplina" yang berarti "pelajaran, belajar patuh pada atasan, guru, peraturan dan hukum, mengendalikan diri, pengendalian dan pengawasan.⁶ Disiplin adalah ketaatan dan kepatuhan seseorang terhadap tugas yang telah diberikan tanggung jawab kepadanya untuk dilaksanakan sesuai dengan aturan yang ada demi tercapainya sebuah tujuan tertentu. Kedisiplinan kepala madrasah adalah kemampuan untuk membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain (guru dan staf tata usaha) agar mereka mau bekerja dalam rangka untuk mencapai tujuan.

⁶ J. Ravianto, Produktifitas Manusia Indonesia, Seri Produktifitas, III, t.p.Jakarta, 1985.

b. Jenis Instrumen

Jenis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup adalah pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden yang sudah dalam bentuk pilihan ganda dan responden tidak diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat. Tujuan dari pembuatan kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan reliabilitas dan validitas setinggi mungkin serta memperoleh informasi relevan yang berkaitan dengan masalah penelitian yaitu keunggulan sekolah.

b. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Sebuah data atau informasi dapat dikatakan valid apabila sesuai dengan keadaan sebenarnya.⁷ Adapun uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* yaitu sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Keterangan :

n : banyak siswa yang diteliti

⁷ Hery Susanto, Achi Rinaldi, Novalia, Analisis Validitas Reliabilitas dan Daya Beda pada Butir Soal Ujian Akhir Semester Ganjil Mata Pelajaran Matematika, *Jurnal Pendidikan Matematika*, Volume 6, Nomor 2, 2015, h. 2009.

$\sum X_i$: Jumlah skor butir soal
$\sum Y_i$: Jumlah skor total butir soal
$\sum X_i Y_i$: Jumlah perkalian skor butir soal dan skor total
$\sum X_i^2$: Kuadrat dari jumlah skor butir soal
$(\sum X_i)^2$: Jumlah skor butir soal yang dikuadratkan
$\sum Y_i^2$: Kuadrat dari skor butir soal
$(\sum Y_i)^2$: Jumlah skor total butir soal yang dikuadratkan.

Proses uji validitas diperoleh menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala Likert memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan pernyataan negatif. Pernyataan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1, sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Bentuk jawaban skala Likert pada penelitian ini terdiri dari Sangat Setuju (SS), setuju (S), Ragu (R), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.6
Skala Likert

Pernyataan Positif		Pernyataan Negatif		Kode
Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	1	SS
Setuju	4	Setuju	2	S
Ragu	3	Ragu	3	R
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	4	TS
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	5	STS

Berdasarkan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut

dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Penelitian ini menggunakan skala likert yang berupa pernyataan dan dibuat dalam bentuk *checklist* (√).

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam ini n adalah jumlah sampel, dengan alpha sebesar 5% dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Jika $r_{hitung} > r$ tabel (pada signifikansi 0,05), maka variabel tersebut valid.
- b) Jika $r_{hitung} < r$ tabel (pada signifikansi 0,05), maka variabel tersebut tidak valid.

Adapun hasil output perhitungan uji validitas yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel X₁
Kedisiplinan Kepala Sekolah

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,680	0,202	Valid
2	0,770	0,202	Valid
3	0,629	0,202	Valid
4	0,307	0,202	Valid
5	0,517	0,202	Valid
6	0,807	0,202	Valid
7	0,824	0,202	Valid
8	0,819	0,202	Valid
9	0,822	0,202	Valid
10	0,761	0,202	Valid
11	0,745	0,202	Valid

12	0,357	0,202	Valid
13	0,752	0,202	Valid
14	0,820	0,202	Valid
15	0,631	0,202	Valid
16	0,667	0,202	Valid
17	0,615	0,202	Valid
18	0,699	0,202	Valid
19	0,667	0,202	Valid
20	0,820	0,202	Valid
21	0,611	0,202	Valid
22	0,604	0,202	Valid
23	0,430	0,202	Valid
24	0,274	0,202	Valid
25	0,686	0,202	Valid
26	0,539	0,202	Valid
27	0,520	0,202	Valid
28	0,604	0,202	Valid
29	0,430	0,202	Valid
30	0,229	0,202	Valid
31	0,686	0,202	Valid
32	0,486	0,202	Valid
33	0,585	0,202	Valid
34	0,790	0,202	Valid
35	0,777	0,202	Valid
36	0,619	0,202	Valid
37	0,728	0,202	Valid
38	0,694	0,202	Valid
39	0,585	0,202	Valid
40	0,790	0,202	Valid
41	0,777	0,202	Valid
42	0,619	0,202	Valid
43	0,728	0,202	Valid
44	0,694	0,202	Valid
45	0,828	0,202	Valid
46	0,770	0,202	Valid
47	0,860	0,202	Valid
48	0,829	0,202	Valid
49	0,766	0,202	Valid
50	0,766	0,202	Valid
51	0,660	0,202	Valid
52	0,633	0,202	Valid
53	0,766	0,202	Valid
54	0,860	0,202	Valid
55	0,767	0,202	Valid

56	0,814	0,202	Valid
57	0,662	0,202	Valid
58	0,572	0,202	Valid
59	0,767	0,202	Valid
60	0,814	0,202	Valid
61	0,664	0,202	Valid
62	0,610	0,202	Valid
63	0,414	0,202	Valid
64	0,346	0,202	Valid
65	0,285	0,202	Valid
66	0,248	0,202	Valid
67	0,808	0,202	Valid
68	0,820	0,202	Valid
69	0,830	0,202	Valid
70	0,815	0,202	Valid
71	0,688	0,202	Valid
72	0,797	0,202	Valid
73	0,742	0,202	Valid
74	0,355	0,202	Valid
75	0,797	0,202	Valid
76	0,830	0,202	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 yaitu kedisiplinan kepala madrasah dinyatakan valid semua karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel}

4) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten, cermat dan akurat.⁸ Realibilitas bertujuan untuk mengetahui dan menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali

⁸ *Ibid*, h. 206.

dengan alat ukur yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan salah satu rumus yang diajukan oleh Kuader dan Ricardson diberi kode KR₂₁, yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

- r_{11} : reliabilitas instrumen.
 k : banyaknya butir pertanyaan.
 1 : bilangan konstan.
 σ_t^2 : varians total.
 $\sum \sigma_i^2$: varians skor tiap-tiap item.

Kriteria Reliabilitas :

- $0,00 \leq r_{11} \leq 0,20$: Reliabilitas sangat rendah
 $0,20 < r_{11} \leq 0,40$: Reliabilitas rendah
 $0,40 < r_{11} \leq 0,60$: Reliabilitas cukup
 $0,60 < r_{11} \leq 0,80$: Reliabilitas tinggi
 $0,80 < r_{11} \leq 1,00$: Reliabilitas sangat tinggi

Dengan kriteria pengujian apabila r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikansi 0,05 maka angket sebagai instrumen penelitian memenuhi syarat reliabel. Dengan kriteria pengujian jika r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikansi (α) 0,05 maka alat ukur tersebut reliabel. Begitu pula sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka alat ukur tersebut tidak reliabel. Adapun hasil output perhitungan uji reliabilitas yang dilakukan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁
Kedisiplinan Kepala Madrasah

No	Indikator	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Melaksanakan tata tertib dengan baik	0,879	Reliabel
2	Tatat terhadap kebijakan dan kebijaksanaan yang berlaku	0,849	Reliabel
3	Menguasai diri dan intropeksi	0,731	Reliabel
4	Mengindahkan petunjuk-petunjuk yang berlaku	0,893	Reliabel
5	Tidak suka malas dalam memberikan arahan atau belajar mengajar	0,926	Reliabel
6	Tepat waktu dalam bekerja	0,805	Reliabel
7	Memiliki etos kerja yang tinggi	0,911	Reliabel

Berdasarkan tabel uji reabilitas di atas, diperoleh perhitungan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini yaitu variabel X₁ kedisiplinan kepala madrasah dinyatakan reliabel.

Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Menurut Andrew F. Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. *Performance-based*

*compensation systems have been under discussion for years and are now a required component of any state plan for Race to the Top funds.*⁹

Kompensasi juga merupakan salah satu masalah yang paling kompleks dan dinamis karena kompensasi memegang pertimbangan yang sangat besar di dalam suatu organisasi dan merupakan salah satu yang berperan sebagai penghubung atau segmen transisi antara karyawan dengan¹⁰

3. Kompensasi

A. Definisi Operasional

Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Menurut Andrew F. Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. *Performance-based compensation systems have been under discussion for years and are now a required component of any state plan for Race to the Top funds.*¹¹

Kompensasi juga merupakan salah satu masalah yang paling

⁹ Anne Marie Tryjankowski, Julie J. Henry, Eon Verrall, Teacher Performance-based Compensation in a New York Charter School, *Leadership and Policy in Schools*, 01 May 2012, h.194.

¹⁰ Ibojo, B. O., & Asabi, O. M. (2014). Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector, A Case Study of a Reputable Organization in the Food and Beverage Industry. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 2(9), h. 108-117.

¹¹ Anne Marie Tryjankowski, Julie J. Henry, Eon Verrall, Teacher Performance-based Compensation in a New York Charter School, *Leadership and Policy in Schools*, 01 May 2012, h.194.

kompleks dan dinamis karena kompensasi memegang pertimbangan yang sangat besar di dalam suatu organisasi dan merupakan salah satu yang berperan sebagai penghubung atau segmen transisi antara karyawan dengan¹²

B. Jenis Instrumen

Jenis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup adalah pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden yang sudah dalam bentuk pilihan ganda dan responden tidak diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat. Tujuan dari pembuatan kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan reliabilitas dan validitas setinggi mungkin serta memperoleh informasi relevan yang berkaitan dengan masalah penelitian yaitu keunggulan sekolah.

c. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

5) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Sebuah data atau informasi dapat dikatakan valid apabila sesuai dengan keadaan

¹² Ibojo, B. O., & Asabi, O. M. (2014). Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector, A Case Study of a Reputable Organization in the Food and Beverage Industry. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 2(9), h. 108-117.

sebenarnya.¹³ Adapun uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* yaitu sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Keterangan :

n	: banyak siswa yang diteliti
$\sum X_i$: Jumlah skor butir soal
$\sum Y_i$: Jumlah skor total butir soal
$\sum X_i Y_i$: Jumlah perkalian skor butir soal dan skor total
$\sum X_i^2$: Kuadrat dari jumlah skor butir soal
$(\sum X_i)^2$: Jumlah skor butir soal yang dikuadratkan
$\sum Y_i^2$: Kuadrat dari skor butir soal
$(\sum Y_i)^2$: Jumlah skor total butir soal yang dikuadratkan.

Proses uji validitas diperoleh menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala Likert memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan pernyataan negatif. Pernyataan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1, sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Bentuk jawaban skala Likert pada penelitian ini terdiri dari Sangat Setuju (SS), setuju (S), Ragu (R), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.9

¹³ Hery Susanto, Achi Rinaldi, Novalia, Analisis Validitas Reliabilitas dan Daya Beda pada Butir Soal Ujian Akhir Semester Ganjil Mata Pelajaran Matematika, *Jurnal Pendidikan Matematika*, Volume 6, Nomor 2, 2015, h. 2009.

Skala Likert

Pernyataan Positif		Pernyataan Negatif		Kode
Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	1	SS
Setuju	4	Setuju	2	S
Ragu	3	Ragu	3	R
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	4	TS
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	5	STS

Berdasarkan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Penelitian ini menggunakan skala likert yang berupa pernyataan dan dibuat dalam bentuk *checklist* (✓).

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam ini n adalah jumlah sampel, dengan alpha sebesar 5% dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Jika $r_{hitung} > r$ tabel (pada signifikansi 0,05), maka variabel tersebut valid.
- b) Jika $r_{hitung} < r$ tabel (pada signifikansi 0,05), maka variabel tersebut tidak valid.

Adapun hasil output perhitungan uji validitas yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel X_2 Kompensasi

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,638	0,202	Valid
2	0,635	0,202	Valid
3	0,532	0,202	Valid
4	0,736	0,202	Valid
5	0,725	0,202	Valid
6	0,700	0,202	Valid
7	0,736	0,202	Valid
8	0,656	0,202	Valid
9	0,463	0,202	Valid
10	0,682	0,202	Valid
11	0,375	0,202	Valid
12	0,547	0,202	Valid
13	0,730	0,202	Valid
14	0,732	0,202	Valid
15	0,758	0,202	Valid
16	0,581	0,202	Valid
17	0,740	0,202	Valid
18	0,669	0,202	Valid
19	0,625	0,202	Valid
20	0,715	0,202	Valid
21	0,750	0,202	Valid
22	0,672	0,202	Valid
23	0,481	0,202	Valid
24	0,683	0,202	Valid
25	0,375	0,202	Valid
26	0,539	0,202	Valid
27	0,732	0,202	Valid
28	0,739	0,202	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas di atas, dapat disimpulkan bahwa uji validitas variabel X₂ yaitu kompensasi dinyatakan valid semua karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel}

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten, cermat dan

akurat.¹⁴ Realibilitas bertujuan untuk mengetahui dan menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan salah satu rumus yang diajukan oleh Kuader dan Ricardson diberi kode KR₂₁, yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

- r_{11} : reliabilitas instrumen.
 k : banyaknya butir pertanyaan.
 1 : bilangan konstan.
 σ_t^2 : varians total.
 $\sum \sigma_i^2$: varians skor tiap-tiap item.

Kriteria Reliabilitas :

$0,00 \leq r_{11} \leq 0,20$: Reliabilitas sangat rendah
$0,20 < r_{11} \leq 0,40$: Reliabilitas rendah
$0,40 < r_{11} \leq 0,60$: Reliabilitas cukup
$0,60 < r_{11} \leq 0,80$: Reliabilitas tinggi
$0,80 < r_{11} \leq 1,00$: Reliabilitas sangat tinggi

Dengan kriteria pengujian apabila r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikansi 0,05 maka angket sebagai instrumen penelitian memenuhi syarat reliabel. Dengan kriteria pengujian jika r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikansi (α) 0,05 maka alat ukur tersebut reliabel. Begitu pula sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka alat ukur tersebut tidak reliabel. Adapun hasil output perhitungan uji reliabilitas yang dilakukan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel

¹⁴ *Ibid*, h. 206.

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₂
Kompensasi**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	0,942	Reliabel

Berdasarkan tabel uji reabilitas di atas, diperoleh perhitungan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yaitu 0,942, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini yaitu variabel X₂ budaya organisasi dinyatakan reliabel.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian merupakan langkah yang sangat penting karena sebagai suatu proses yang merinci usaha formal untuk merumuskan tema dan merumuskan hipotesis. Analisis data adalah suatu proses pengorganisasian dan mengurutkan data dalam pola, kategori dan satuan dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja sebagaimana yang disarankan oleh data.¹⁵ Teknik analisis data adalah suatu cara yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh kesimpulan. Data yang telah diperoleh dapat diolah menggunakan statistik agar lebih bermakna dan dapat mengungkapkan aspek-aspek baru, sehingga dapat menimbulkan pemahaman baru yang dapat membantu dalam menelaah data yang didapat. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

¹⁵ M Iqbal Hasan, *Metode Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalian Indonesia, 2002), h. 97.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini *BLUE (Best Linier Unbias and Estimate)* memenuhi asumsi klasik atau tidak. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang diperoleh. Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel kedisiplinan kepala sekolah, kompensasi, dan hasil kinerja guru mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau melihat histogram residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.¹⁶ Uji normalitas data juga bisa menggunakan uji statistik Kolmogrov-Smirnov (K-S) dengan bantuan IBM SPSS Statistics 23. Jika nilai *p-value* (Sig.) > 0,05 maka data dalam penelitian berdistribusi normal dan sebaliknya jika *p-value* (Sig.) yang diperoleh < 0,05 maka data yang diperoleh tidak berdistribusi normal.

¹⁶ Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2007), h. 112.

b) Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki varians sama (homogen). Pengujian homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih.¹⁷ Pengujian ini merupakan prasyarat sebelum melakukan pengujian lain, misalnya uji t dan anova. Pengujian ini digunakan untuk meyakinkan bahwa kelompok data memang berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama (homogen). Pengujian ini menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 23* dengan menggunakan uji *levene*. Adapun dasar pengambilan keputusan untuk uji homogenitas adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai *p-value* (Sig.) > 0.05, maka distribusi data homogen
- b) Jika nilai *p-value* (Sig.) < 0.05, maka distribusi data tidak homogeny

2. Pengujian Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel.¹⁸

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh

¹⁷ Achi Rinaldi, Novalia dan Muhammad Syazali, *Statistika Inferensial untuk Ilmu Sosial dan Pendidikan*, (Bogor: IPB Press, 2020), h.33.

¹⁸ Achi Rinaldi, *Aplikasi Model Persamaan Struktural Pada Program R (Studi Kasus Data Pengukuran Kecerdasan)*, *Jurnal Pendidikan Matematika*, Volume 6, Nomor 1, 2015, h. 2.

satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Sugiyono mengatakan bahwa untuk menguji model pengaruh dan hubungan satu variabel bebas terhadap variabel tergantung digunakan persamaan analisis regresi linier sederhana.¹⁹ Regresi linier sederhana akan menjawab rumusan masalah yaitu pengaruh variabel kedisiplinan kepala madrasah terhadap hasil kinerja guru dan pengaruh kompensasi terhadap hasil kinerja guru. Persamaan regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Hasil Kinerja Guru

β = Nilai regresi

X_1 = Kedisiplinan kepala sekolah

X_2 = Kompensasi

Hasil dari analisis yang dihitung berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat ditentukan masing-masing hubungan antara variabel independen yaitu Kedisiplinan kepala sekolah, kompensasi dan variabel dependen yaitu Hasil Kinerja Guru. Apabila hasil dari analisis tersebut

¹⁹ Sugiyono, Statistika untuk Penelitian, (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 261.

sama-sama mengalami kenaikan atau sama-sama turun atau searah, maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif. Begitu juga sebaliknya, apabila kenaikan variabel independen menyebabkan penurunan variabel dependen maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah negatif.

b) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Kedisiplinan kepala sekolah, dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu Hasil Kinerja Guru. Apabila variabel terikat dihubungkan dengan dua variabel bebas maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\hat{y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

\hat{y} = Variabel terikat
 a = Konstanta
 b_1, b_2 = Koefisien regresi
 X_1, X_2 = Variabel bebas

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics 23. Dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji F untuk mengetahui variabel-variabel bebas yang digunakan baik secara parsial maupun simultan mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya. Uji regresi linear secara parsial merupakan uji statistik koefisien regresi dengan hanya satu koefisien regresi yang mempengaruhi Y dan dalam uji ini menggunakan

uji t. Uji t bertujuan untuk menjelaskan signifikansi pengaruh independen variabel terhadap dependen variabel. Sedangkan uji regresi linear secara simultan merupakan uji statistik koefisien regresi yang secara bersama-sama mempengaruhi Y dan menggunakan uji F dalam pengujiannya.

F. Hipotesis Statistika

Dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis statistika yaitu sebagai berikut :

1. Hipotesis Statistik 1

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_1 : \beta_1 \neq 0$$

β_1 : Nilai regresi dalam formulasi yang dihipotesiskan

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara kedisiplinan kepala madrasah (X_1) terhadap hasil kinerja guru (Y).

H_1 : Terdapat pengaruh antara kedisiplinan kepala madrasah (X_1) terhadap hasil kinerja guru (Y).

2. Hipotesis Statistik 2

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

$$H_1 : \beta_2 \neq 0$$

β_2 : Nilai regresi dalam formulasi yang dihipotesiskan

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi (X_2) terhadap

variabel hasil kinerja guru (Y).

H_1 : Terdapat pengaruh antara kompensasi (X_2) terhadap variabel hasil kinerja guru (Y).

3. Hipotesis Statistik 3

H_0 : $\beta_1 = \beta_2 = 0$

H_1 : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$

β : Nilai regresi linier berganda dalam formulasi yang dihipotesiskan

H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara kedisiplinan kepala madrasah (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap hasil kinerja guru (Y).

H_1 : Terdapat pengaruh secara simultan antara kedisiplinan kepala madrasah (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap hasil kinerja guru (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Fattah, N. (2000). Landasan Manajemen Pendidikan (Cet. III). *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya..*
- Achi Rinaldi.(2005), Aplikasi Model Persamaan Struktural Pada Program R (Studi Kasus Data Pengukuran Kecerdasan), *Jurnal Pendidikan Matematika*, Volume 6, Nomor 1, 2015, h. 2.
- Achi Rinaldi.(2020) Novalia dan Muhammad Syazali, *Statistika Inferensial untuk Ilmu Sosial dan Pendidikan*, Bogor: IPB Press
- Ali Imron. (2005) *Pembinaan Guru Indonesia*, Malang : Pustaka Jaya
- Andrew Brodsky, Dale DeCesare, Jennifer Kramer-Wine (2014) Design and Implementation Considerations for Alternative Teacher Compensation Programs, *The College of Education and Human Ecology, The Ohio State University*, h. 214.
- Anne Marie Tryjankowski, Julie J. Henry, Eon Verrall, (2012) Teacher Performance-based Compensation in a New York Charter School, *Leadership and Policy in Schools*, h.194.
- Darmadi, (2009) *Dasar - Dasar Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara, , Ed. 2, h. 71.
- Depag, (2005) *Ditjen Kelembagaan Agama Islam, Pedoman Integrasi Life Skills Dalam Pembelajaran Di Madrasah Aliyah Jakarta*, 2005, h.1

- G T Freeman and D Fields, (2020) "School Leadership in an Urban Context: Complicating Notions of Effective Principal Leadership , Organizational Setting , and Teacher Commitment to Students," *International Journal of Leadership in Education* 00, no. 00 2020, 1–21, <https://doi.org/10.1080/13603124.2020.1818133>.
- Gary N. Hartzell and Thomas A. Petrie, (2010) The Principal and Discipline: Working with School Structures, Teachers, and Students, *A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, h. 376.
- Ghozali, (2007) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Henry Simamora (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN
- Heru Mei Giantoro, Haryadi dan Ratno Purnomo, (2019) Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga, *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, Volume 21, Nomor 02
- Hery Susanto, Achi Rinaldi, Novalia, (2015) Analisis Validitas Reliabilitas dan Daya Beda pada Butir Soal Ujian Akhir Semester Ganjil Mata Pelajaran Matematika, *Jurnal Pendidikan Matematika*, Volume 6, Nomor 2
- Ibnu Umar, *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Pada Disiplin Kerja Guru Dan*

Tenaga Pendidik Pada Sma Negeri 1 Samalanga Kabupaten Bireuen,
Jurna Kebangsaan Vol. 9 No.17

Ibojo, B. O., & Asabi, O. M. (2014). Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector, A Case Study of a Reputable Organization in the Food and Beverage Industry. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 2(9), h. 108-117.

J. Ravianto, (2005) *Produktifitas Manusia Indonesia, Seri Produktifitas III*, Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas

Jamal Ma'mur Asnawi, (2012) *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional* Jogjakarta: DIVA Press, 2012

Juharyanto, (2017)“Kepala Sekolah Dasar Daerah Terpencil Studi Multisitus Pada Sekolah Dasar Di Kabupaten Bondowoso,” *Jurnal Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Malang* Vol 26No. 1 h. 89–100.

Kunandar, (2007) *Guru Profesional Implementasi KTSP Dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, h. 55.

M. Joko Susilo, (2007) *Pembodohan Siswa Tersistematis* Jogjakarta: PINUS Book Publiser

Made. Pidarta, (2014) *Manajemen Pendidikan Indonesia* Jakarta: Rineka Cipta

Maman Ukas, (2004) *Manajemen Konsep, Prinsip, Dan Aplikasi* Bandung: Agnini Bandung

- Mathis Robert, Jackson John, (2005) *Performance Appraisal*, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2005
- Moch. Anwar, (2009) *Administrasi Pendidikan* Jakarta: Rineka Cipta
- Muhaimin, (2005) *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam: Di Sekolah, Sekolah Dan Perguruan Tinggi* Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mulyasa, (2007) *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosda Karya
- Nawawi Hadari, (2015) *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*, Jakarta: PT Gunung Agung
- R J Botha, (2016) *The Managerial Role of the Principal in Promoting Teacher Professionalism in Selected Eastern Cape Schools* The Managerial Role of the Principal in Promoting Teacher Professionalism in Selected Eastern Cape Schools, *Africa Education Review*
- Riduwan, (2008) *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Ruky, (2017), *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Saekhan Muchits, (2008) *Pembelajaran Kontekstual* Semarang: RaSAIL Media Group
- Sardiman, (2011) *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Simamora, (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN

Siti Asiah, (2017) *Kepemimpinan Manajerial Pimpinan Lembaga Pendidikan (Kepala Sekolah) dalam Pengembangan Kualitas Produktivitas Kinerja Guru, Jurnal Tadbir : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 5, Nomor 1 Februari

Sugiyono, (2013) *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2013

Sukidin dan Mundir, (2015) *Metodologi Penelitian*, Surabaya: Insan Cendekia

V Aslam, A., Ghaffar, A., Talha, T., & Musthaq, H. (2015). Impact of Compensation and Reward System on the Performance of an Organization: an Empirical Study on Banking Sector of Pakistan. *European Journal of Business and Social Sciences*, 4(8), h. 15

Wahyudi, (2009) *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)* Bandung: Alfabeta

Wibowo, (2007) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007

Kisi-Kisi Kedisiplinan Kepala Madrasah

Kepala Madrasah bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan	
1	Menurut saya, Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan.
2	Menurut saya, Kepala Madrasah mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif.
3	Menurut saya, Kepala Madrasah dapat memberikan nasehat kepada warga sekolah.
4	Menurut saya, Kepala Madrasah dapat memberikan dorongan untuk bekerja kepada seluruh tenaga pendidik dan kependidikan.
5	Menurut saya, Kepala Madrasah menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk mematuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin tinggi
6	Menurut saya, Kepala Madrasah menggunakan strategi yang kurang tepat dalam memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan.
7	Menurut saya, Kepala Madrasah belum mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif.
8	Menurut saya, Kepala Madrasah bersikap acuh kepada warga sekolah.
9	Menurut saya, Kepala Madrasah tidak pernah memberikan dorongan untuk bekerja kepada seluruh tenaga pendidik dan kependidikan.
10	Menurut saya, Kepala Madrasah tidak pernah menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk mematuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin tinggi
Kepala Madrasah harus berfikir secara analitik dan konseptual	
1	Menurut saya, Kepala Madrasah memiliki peran dalam menentukan pengelolaan manajemen sekolah.
2	Menurut saya, Kepala Madrasah mampu menjalankan fungsi manajemen secara efektif dan efisien.
3	Menurut saya, Kepala Madrasah memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas dan terbuka
4	Menurut saya, Kepala Madrasah menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru dan warga sekolah lainnya mengenai topik yang memerlukan perhatian
5	Menurut saya, Kepala Madrasah membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah- masalah kerjanya, bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional
6	Menurut saya, Kepala Madrasah tidak berperan dalam menentukan pengelolaan manajemen sekolah.
7	Menurut saya, Kepala Madrasah menjalankan fungsi manajemen sesuai keinginannya.
8	Menurut saya, Kepala Madrasah memiliki gaya kepemimpinan yang otoriter, tidak lugas dan tertutup
9	Menurut saya, Kepala Madrasah tidak pernah menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite

	sekolah, guru dan warga sekolah lainnya mengenai topik yang memerlukan perhatian
10	Menurut saya, Kepala Madrasah tidak membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah- masalah kerjanya, tidak bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional
Kepala Madrasah Harus Mampu Menghadapi Berbagai Persoalan	
1	Menurut saya, Kepala Madrasah memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktifitas pengelolaan administrasi.
2	Menurut saya, Kepala Madrasah harus mempunyai kemampuan untuk mengelola kurikulum.
3	Menurut saya, Kepala Madrasah mampu mengelola administrasi peserta didik.
4	Menurut saya, Kepala Madrasah mampu mengelola administrasi sarana dan prasarana.
5	Menurut saya, Kepala Madrasah mampu mengelola administrasi kearsipan.
6	Menurut saya, Kepala Madrasah mampu mengelola administrasi keuangan.
7	Menurut saya, Kepala Madrasah memiliki hubungan yang erat dengan beberapa aktifitas pengelolaan administrasi.
8	Menurut saya, Kepala Madrasah tidak mempunyai kemampuan untuk mengelola kurikulum.
9	Menurut saya, Kepala Madrasah tidak mampu mengelola administrasi peserta didik.
10	Menurut saya, Kepala Madrasah belum mampu mengelola administrasi sarana dan prasarana.
11	Menurut saya, Kepala Madrasah tidak mampu mengelola administrasi kearsipan.
12	Menurut saya, Kepala Madrasah tidak mampu mengelola administrasi keuangan.
Kepala Madrasah adalah seorang mediator atau juru menengah	
1	Menurut saya, Kepala Madrasah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan.
2	Menurut saya, Kepala Madrasah memberikan bimbingan dan bantuan.
3	Menurut saya, Kepala Madrasah melakukan pengawasan dan penilaian.
4	Menurut saya, Kepala Madrasah melakukan perbaikan program dan pengembangan pendidikan.
5	Menurut saya, Kepala Madrasah memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi
6	Menurut saya, Kepala Madrasah melakukan kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan di kelas
7	Menurut saya, Kepala Madrasah tidak mensupervisi pekerjaan yang

	dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan.
8	Menurut saya, Kepala Madrasah tidak pernah memberikan bimbingan dan bantuan.
9	Menurut saya, Kepala Madrasah tidak melakukan pengawasan dan penilaian.
10	Menurut saya, Kepala Madrasah belum melakukan perbaikan program dan pengembangan pendidikan.
11	Menurut saya, Kepala Madrasah tidak sering memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru berdasarkan data prestasi
12	Menurut saya, Kepala Madrasah tidak pernah melakukan kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan di kelas
Kepala Madrasah seorang diplomat	
1	Menurut saya, Kepala Madrasah mampu meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan.
2	Menurut saya, Kepala Madrasah membuka komunikasi dua arah.
3	Menurut saya, Kepala Madrasah menerapkan kepemimpinan partisipasif terutama dalam proses pengambilan keputusan
4	Menurut saya, Kepala Madrasah menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga madrasah lainnya
5	Kepala Madrasah memberikan kesempatan yang luas untuk berkonsultasi dan diskusi mengenai permasalahan yang dihadapi disekolah
6	Menurut saya, Kepala Madrasah belum mampu meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan.
7	Menurut saya, Kepala Madrasah hanya membuka komunikasi satu arah.
8	Menurut saya, Kepala Madrasah tidak menerapkan kepemimpinan partisipasif terutama dalam proses pengambilan keputusan
9	Menurut saya, Kepala Madrasah tidak ada waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga madrasah lainnya
10	Menurut saya, Kepala Madrasah tidak memberikan kesempatan yang luas untuk berkonsultasi dan diskusi mengenai permasalahan yang dihadapi disekolah
Kepala Madrasah mengambil keputusan-keputusan sulit	
1	Menurut saya, Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan.
2	Menurut saya, Kepala Madrasah harus mencari gagasan baru.
3	Menurut saya, Kepala Madrasah harus mengintegrasikan setiap kegiatan.
4	Menurut saya, Kepala Madrasah memberikan teladan kepada seluruh tenaga pendidik dan kependidikan disekolah.

5	Menurut saya, Kepala Madrasah mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.
6	Menurut saya, Kepala Madrasah memberikan ruang untuk pemberdayaan sekolah kepada seluruh warga sekolah
7	Menurut saya, Kepala Madrasah memiliki strategi yang kurang tepat dalam menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan.
8	Menurut saya, Kepala Madrasah meminta pendapat pendidik dan tenaga kependidikan untuk mencari gagasan baru.
9	Menurut saya, Kepala Madrasah tidak pernah mengintegrasikan setiap kegiatan.
10	Menurut saya, Kepala Madrasah tidak pernah memberikan teladan kepada seluruh tenaga pendidik dan kependidikan disekolah.
11	Menurut saya, Kepala Madrasah mengembangkan model-model pembelajaran yang mudah.
12	Menurut saya, Kepala Madrasah tidak memberikan ruang untuk pemberdayaan sekolah kepada seluruh warga sekolah
Kepala Madrasah Memiliki Jiwa Motivator	
1	Menurut saya, Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.
2	Menurut saya, Kepala Madrasah mampu membangkitkan semangat dengan memberikan reward.
3	Menurut saya, Kepala Madrasah memberikan dukungan kepada guru untuk menegakkan disiplin
4	Menurut saya, Kepala Madrasah menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan
5	Kepala Madrasah membangun kerja aktif dan kreatif serta produktif
6	Menurut saya, Kepala Madrasah menggunakan strategi yang kurang tepat untuk memberikan motivasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.
7	Menurut saya, Kepala Madrasah belum mampu membangkitkan semangat dengan memberikan reward.
8	Menurut saya, Kepala Madrasah tidak pernah memberikan dukungan kepada guru untuk menegakkan disiplin
9	Menurut saya, Kepala Madrasah tidak pernah menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan
10	Menurut saya, Kepala Madrasah membangun kerja pasif dan tidak produktif

Kisi-Kisi Soal

Kompensasi	
1	Saya memiliki dorongan untuk melakukan inovasi agar menerima gaji yang sesuai
2	Saya memiliki dorongan terhadap tantangan agar mendapat tunjangan
3	Saya tidak memiliki dorongan untuk melakukan inovasi sehingga mendapatkan gaji sekedarnya
4	Saya tidak memiliki dorongan terhadap tantangan sehingga tidak mendapatkan tunjangan
5	Saya bekerja dengan teliti
6	Saya melaksanakan tugas yang diberikan secara terinci
7	Saya bekerja dengan sembarangan
8	Saya melaksanakan tugas yang diberikan tidak terinci
9	Saya dituntut untuk bekerja keras
10	Saya dituntut agar lebih berkualitas
11	Saya bekerja dengan santai
12	Saya tidak dituntut untuk berkualitas
13	Saya mempunyai hak berkembang
14	Saya memiliki hak yang sama dalam berkarir
15	Saya dibatasi untuk berkembang
16	Saya tidak memiliki hak yang sama dalam berkarir
17	Saya mampu menghargai

a. Kisi-Kisi Instrumen

No	Pernyataan
Menguasai Bahan	
1	Saya mempersiapkan materi yang akan disampaikan kepada siswa sebelum mengajar
2	Saya mengembangkan materi sesuai dengan kebutuhan pendidikan dan perkembangan zaman
3	Saya memahami dan menguasai materi pelajaran yang diampu
4	Saya menguasai bahan pelajaran beserta konsep keilmuan dalam menjelaskan materi pembelajaran secara sistematis
5	Saya menghubungkan materi pembelajaran dengan pengetahuan lain yang relevan
6	Saya tidak pernah mempersiapkan materi yang akan disampaikan kepada siswa sebelum mengajar
7	Saya tidak mengembangkan materi sesuai dengan kebutuhan pendidikan dan perkembangan zaman
8	Saya tidak memahami dan menguasai materi pelajaran yang diampu
9	Saya kesulitan menguasai bahan pelajaran beserta konsep keilmuan dalam menjelaskan materi pembelajaran secara sistematis
10	Saya menghubungkan materi pembelajaran dengan pengetahuan lain yang tidak relevan
Mengelola Program Pembelajaran	
1	Saya menyusun RPP sebelum melakukan proses pembelajaran
2	Saya menyusun RPP berdasarkan analisis kemampuan awal siswa
3	Saya mempersiapkan skenario penyampaian materi pelajaran di kelas mulai dari pembukaan, inti dan penutup pada tiap pertemuan
4	Saya menuntaskan materi sesuai dengan rencana pada tiap pembelajaran
5	Saya menyusun RPP jika ada supervisi dari kepala sekolah
6	Saya menyusun RPP berdasarkan kemampuan saya
7	Saya tidak pernah mempersiapkan skenario penyampaian materi pelajaran di kelas mulai dari pembukaan, inti dan penutup pada tiap pertemuan
8	Saya menuntaskan materi tidak sesuai dengan rencana pada tiap pembelajaran
Mengelola Kelas	
1	Saya memeriksa kesiapan ruang, alat pembelajaran dan media pembelajaran terlebih dahulu sebelum pelajaran dimulai
2	Saya memeriksa kesiapan ruang, alat pembelajaran dan media pembelajaran setelah pelajaran dimulai
Menggunakan Media atau Sumber Belajar	

1	Saya menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi sesuai dengan kebutuhan
2	Saya memanfaatkan media pembelajaran modern supaya pembelajaran lebih menarik
3	Saya mencari sumber belajar yang relevan dan terbaru melalui internet
4	Saya menerapkan metode pembelajaran yang mudah sesuai dengan kemampuan saya
5	Saya hanya memanfaatkan media pembelajaran yang ada di dalam kelas dan sekolah tidak memanfaatkan media pembelajaran modern
6	Saya tidak mencari sumber belajar lain melalui internet hanya menggunakan sumber belajar yang ada di perpustakaan sekolah
Menguasai Landasan-Landasan Kependidikan	
1	Saya memahami hubungan pendidikan dengan pengajaran
2	Saya menguasai landasan serta wawasan kependidikan dan keguruan
3	Saya menguasai proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa
4	Saya menguasai konsep-konsep dasar keilmuan bahan yang diajarkan
5	Saya kesulitan memahami hubungan pendidikan dengan pengajaran
6	Saya tidak menguasai landasan serta wawasan kependidikan dan keguruan
7	Saya kurang menguasai proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa
8	Saya kesulitan menguasai konsep-konsep dasar keilmuan bahan yang diajarkan
Mengelola Interaksi Belajar Mengajar	
1	Saya memperhatikan perbedaan individu peserta didik sehingga memahami karakteristik peserta didik
2	Saya membentuk kelompok diskusi antar peserta didik sebagai sarana agar kegiatan belajar mengajar dapat terjalin komunikatif
3	Saya menyamakan semua kemampuan peserta didik
4	Saya tidak pernah membentuk kelompok diskusi antar peserta didik karena mereka selalu belajar masing-masing
Menilai Prestasi Siswa untuk Kepentingan Pengajaran	
1	Saya memberikan tugas kepada peserta didik diakhir proses belajar mengajar
2	Saya melakukan analisis terhadap hasil evaluasi yang telah dilaksanakan
3	Saya menyusun laporan dan program tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik
4	Saya menyampaikan hasil prestasi belajar kepada peserta didik

5	Saya memberikan tugas kepada peserta didik jika saya ingin saja
6	Saya melakukan analisis terhadap hasil evaluasi jika ditanya kepala sekolah
7	Saya menyusun laporan dan program tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik jika diminta kepala sekolah
8	Saya tidak pernah menyampaikan hasil prestasi belajar kepada peserta didik
Mengenal Fungsi dan Layanan Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah	
1	Saya memberikan bimbingan dan penyuluhan kepada peserta didik yang mengalami kendala dalam proses belajar
2	Saya melibatkan guru Bimbingan Konseling (BK) untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan kepada peserta didik
3	Saya membiarkan peserta didik yang mengalami kendala dalam proses belajar
4	Saya memberikan bimbingan dan penyuluhan sendiri kepada peserta didik tanpa bantuan dari guru lain
Mengenal dan Menyelenggarakan Administrasi Sekolah	
1	Saya menaati dan melaksanakan ketentuan yang ditetapkan sekolah
2	Saya menjalankan setiap tugas dan tidak pernah bertentangan dengan ketentuan yang telah ditentukan
3	Saya mengikuti disiplin pegawai yang diatur pemerintah dan menerapkan kepada peserta didik
4	Saya menaati dan melaksanakan ketentuan yang ditetapkan sekolah jika sesuai dengan keinginan saya
5	Saya tidak mengerjakan semua tugas dan pernah bertentangan dengan ketentuan yang ditentukan
6	Saya tidak mengikuti disiplin pegawai yang diatur oleh pemerintah dan tidak menerapkan kepada peserta didik
Memahami dan Menafsirkan Hasil Penelitian Pendidikan Guna Keperluan Pengajaran	
1	Saya melakukan penelitian pendidikan yang mendukung peningkatan pembelajaran
2	Saya memahami kesulitan belajar peserta didik dan berusaha mencari solusinya
3	Saya melakukan tindakan refleksi dan perbaikan guna meningkatkan keprofesionalan
4	Saya membaca dan memanfaatkan hasil penelitian pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan yang optimal
5	Saya tidak pernah melakukan penelitian pendidikan untuk mendukung peningkatan pembelajaran
6	Saya membiarkan peserta didik yang mengalami kesulitan dalam belajar dan mencari solusi sendiri
7	Saya melakukan tindakan refleksi dan perbaikan jika akan di

	supervisi oleh kepala sekolah
8	Saya akan membaca dan memanfaatkan hasil penelitian pendidikan jika dituntut untuk mencapai tujuan pendidikan
Kerjasama	
1	Saya pandai berkomunikasi secara lisan maupun tertulis
2	Saya akan menerima pendapat dari guru, walimurid, maupun siswa
3	Saya akan memberikan kesempatan agar setiap pekerjaan diselesaikan dengan baik
Menekankan pada Keberhasilan Peserta Didik	
1	Saya akan mencari informasi tentang sumber belajar dari bermacam situs
2	Saya akan memakai metode belajar sesuai dengan materi yang akan diberikan
3	Saya akan memikirkan strategi pembelajaran sesuai dengan keadaan siswa
4	Saya akan banyak mencari pembahasan materi diberbagai sumber
5	Saya akan memberikan teguran kepada siswa yang jarang mengikuti kegiatan belajar mengajar disekolah
6	Saya akan memberikan rangsangan berupa pemberian pujian kepada siswa yang berprestasi
Prestasi	
1	Saya akan berusaha agar setiap pekerjaan diselesaikan dengan baik
2	Saya akan mendorong siswa untuk lebih giat lagi dalam pembelajaran
3	Saya cukup percaya dengan pekerjaan saya

NPar Tests

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.55990850
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.048
	Negative	-.047
Test Statistic		.158
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI HOMOGENITAS

Test of Homogeneity of Variances			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.224	2	168	.800

Hipotesis pertama yaitu antara variabel X1 Kedisiplinan Kepala Madrasah terhadap Variabel Kinerja Guru

Hasil Uji t X₁ terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	178.041	18.255		9.753	.000
	Kedisiplinan	.647	.077	.659	8.413	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.435	.429	14.64032

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan

Hipotesis kedua yaitu antara variabel X2 Kompensasi terhadap Variabel Y Kinerja Guru

Hasil Uji t X₂ terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	196.318	22.907		8.570	.000
	Kompensasi	1.100	.187	.524	5.900	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524 ^a	.275	.267	16.58721

a. Predictors: (Constant), kompensasi

Hipotesis ketiga yaitu antara variable X1 Kedisiplinan Kepala Madrasah dan X2 Kompensasi terhadap variable Y Kinerja Guru

Hasil Uji t X₁ dan X₂ terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	90.128	32.107		2.807	.006
	Kedisiplinan	.543	.080	.553	6.792	.000
	kompensasi	.894	.275	.265	3.256	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Hasil Uji Anova X₁ dan X₂ terhadap Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17228.383	2	8614.191	44.384	.000
	Residual	17661.755	91	194.085		
	Total	34890.138	93			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kedisiplinan

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.594	.583	13.93145

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kedisiplinan

**HASIL
INSTRUMEN
PENELITIAN
KEDISIPLINAN
KEPALA
MADRASAH**

Respond	1	2	3	4	5	6	Total
R1	5	5	5	5	5	5	30
R2	4	4	4	4	4	4	24
R3	5	5	5	5	5	5	30
R4	5	5	5	5	5	5	30
R5	5	5	5	5	5	5	30
R6	5	5	5	5	5	5	30
R7	5	5	5	5	5	5	30
R8	5	5	5	5	5	5	30
R9	5	5	5	5	5	4	29
R10	4	4	4	4	4	4	24
R11	4	4	4	4	4	4	24
R12	4	4	4	4	4	4	24
R13	5	5	5	5	5	5	30
R14	5	5	5	5	5	5	30
R15	5	5	5	5	5	5	30
R16	4	4	4	4	4	5	25
R17	5	5	5	5	5	4	29
R18	4	4	4	4	4	4	24
R19	4	4	4	4	4	4	24
R20	4	4	4	4	4	4	24
R21	5	5	5	5	5	4	29
R22	4	5	5	5	4	4	27
R23	5	5	5	5	5	5	30
R24	5	5	4	4	4	5	27
R25	5	5	4	4	4	5	27
R26	5	5	5	5	5	4	29
R27	5	5	5	5	5	4	29
R28	5	5	5	5	5	4	29
R29	5	5	5	5	5	4	29
R30	5	5	5	5	5	4	29
R31	5	5	5	5	5	4	29
R32	5	5	5	5	4	4	28
R33	4	4	4	4	4	4	24
R34	5	4	5	5	4	4	27
R35	5	4	5	5	3	4	26
R36	4	4	5	5	4	4	26
R37	4	4	5	5	4	4	26
R38	5	4	5	5	4	4	27
R39	4	4	5	5	4	4	26
R40	5	5	4	4	4	5	27
R41	4	4	4	4	4	4	24
R42	5	5	5	5	5	5	30
R43	4	4	4	4	4	4	24
R44	5	5	5	5	5	4	29
R45	5	5	4	4	4	4	26
R46	4	4	4	4	4	3	23
R47	4	4	4	4	4	4	24
R48	5	5	5	4	4	5	28
R49	5	5	5	4	4	5	28
R50	5	5	5	4	4	5	28
R51	5	5	5	4	4	5	28
R52	5	5	5	4	4	5	28
R53	5	5	5	4	4	5	28
R54	5	5	5	4	4	5	28
R55	5	5	5	5	5	4	29
R56	5	5	5	4	4	5	28
R57	5	5	5	4	4	5	28
R58	5	5	5	4	4	5	28
R59	5	5	5	4	4	5	28
R60	5	5	5	4	4	5	28
R61	5	5	5	4	4	5	28
R62	5	5	5	4	4	5	28

R63	5	5	5	4	4	5	28
R64	5	5	5	4	4	5	28
R65	5	5	4	4	5	5	28
R66	5	5	4	4	5	5	28
R67	5	5	5	5	5	5	30
R68	5	5	4	4	5	5	28
R69	5	5	4	4	5	4	27
R70	4	4	4	4	3	4	23
R71	5	5	5	5	4	4	28
R72	5	4	4	4	5	5	27
R73	4	4	4	4	4	3	23
R74	5	5	4	5	5	4	28
R75	5	5	5	5	5	5	30
R76	4	4	4	4	4	4	24
R77	5	5	5	5	5	5	30
R78	5	5	5	5	5	4	29
R79	4	4	4	4	4	5	25
R80	5	5	5	4	4	5	28
R81	5	5	5	4	4	5	28
R82	4	4	5	5	5	4	27
R83	4	4	4	4	4	5	25
R84	4	4	4	4	4	4	24
R85	5	5	5	5	5	5	30
R86	5	5	5	5	5	4	29
R87	4	4	4	4	4	4	24
R88	4	4	4	4	4	5	25
R89	5	5	4	4	4	4	26
R90	4	4	5	5	5	5	28
R91	5	5	5	5	5	5	30
R92	4	4	4	4	4	5	25
R93	5	5	5	5	5	4	29
R94	4	4	4	4	4	4	24

Responden	1	2	3	4	5	6	Total
R1	5	3	5	5	5	4	27
R2	4	4	4	4	4	4	24
R3	5	5	5	5	5	5	30
R4	5	3	5	5	5	4	27
R5	5	3	5	5	5	4	27
R6	5	3	4	4	5	4	25
R7	5	3	4	4	5	4	25
R8	5	3	5	5	4	4	26
R9	5	5	5	5	4	4	28
R10	4	4	4	4	4	4	24
R11	4	4	4	4	2	4	22
R12	4	4	4	4	4	2	22
R13	5	3	5	5	5	4	27
R14	5	5	5	5	5	4	29
R15	5	5	5	5	5	4	29
R16	5	5	5	5	4	4	28
R17	5	5	5	5	5	2	27
R18	4	4	4	4	4	4	24
R19	4	4	4	4	4	4	24
R20	4	4	4	4	4	4	24
R21	5	5	5	5	4	4	28
R22	5	4	5	5	4	4	27
R23	5	5	5	5	4	3	27
R24	5	5	5	4	4	2	25
R25	5	5	5	4	4	4	27
R26	5	5	5	5	4	4	28
R27	5	5	5	5	4	4	28
R28	5	5	5	5	4	4	28
R29	5	5	5	5	4	4	28
R30	5	5	5	5	4	4	28
R31	5	5	5	5	4	4	28
R32	5	5	5	5	2	3	25
R33	4	4	4	4	4	4	24
R34	5	5	5	5	4	4	28
R35	4	4	4	4	4	2	22
R36	5	5	5	5	4	4	28
R37	5	5	5	5	4	2	26
R38	5	5	5	5	4	4	28
R39	5	5	5	5	4	4	28
R40	5	5	4	4	2	4	24
R41	4	4	4	4	4	4	24
R42	4	4	4	4	5	2	23
R43	4	4	4	4	4	4	24
R44	5	5	5	5	4	4	28
R45	5	5	4	4	4	4	26
R46	4	4	4	4	4	4	24
R47	4	4	4	4	4	2	22
R48	4	4	4	4	4	4	24
R49	4	4	4	4	2	4	22
R50	4	4	4	4	4	4	24
R51	4	4	4	4	4	4	24
R52	4	4	4	4	4	2	22
R53	4	4	4	4	4	4	24
R54	4	4	4	4	4	4	24
R55	4	4	4	4	2	4	22
R56	4	4	4	4	4	4	24
R57	4	4	4	4	4	2	22
R58	4	4	4	4	4	4	24
R59	4	4	4	4	4	4	24
R60	4	4	4	4	3	2	21
R61	4	4	4	4	4	4	24
R62	4	4	4	4	4	4	24

R63	4	4	4	4	4	4	24
R64	4	4	4	4	4	4	24
R65	5	5	5	5	5	5	30
R66	5	5	5	5	5	5	30
R67	5	5	5	5	5	5	30
R68	5	5	5	5	5	5	30
R69	4	4	4	5	5	5	27
R70	4	4	4	4	2	2	20
R71	5	4	4	4	4	4	25
R72	4	4	5	4	4	4	25
R73	3	4	4	4	3	4	22
R74	5	5	5	5	4	4	28
R75	5	5	5	5	5	5	30
R76	4	4	4	4	4	4	24
R77	5	5	5	5	5	5	30
R78	5	3	5	5	5	4	27
R79	5	3	5	5	5	4	27
R80	5	5	5	5	5	5	30
R81	4	4	4	4	4	4	24
R82	4	4	4	4	5	5	26
R83	4	4	5	4	4	4	25
R84	4	5	4	5	4	5	27
R85	5	5	5	5	4	4	28
R86	4	4	4	4	3	4	23
R87	4	4	4	4	4	4	24
R88	4	4	4	4	3	4	23
R89	5	5	5	5	4	4	28
R90	5	5	5	5	5	5	30
R91	4	4	4	4	5	5	26
R92	5	4	5	5	5	4	28
R93	5	3	5	5	5	4	27
R94	4	4	4	4	4	4	24

responde	1	2	3	4	Total
R1	5	5	5	4	19
R2	4	4	5	4	17
R3	5	4	5	4	18
R4	5	5	5	4	19
R5	5	5	5	4	19
R6	5	5	5	4	19
R7	5	5	5	4	19
R8	5	5	5	4	19
R9	5	4	5	5	19
R10	4	4	5	4	17
R11	4	4	5	5	18
R12	4	4	4	4	16
R13	5	5	4	5	19
R14	5	5	4	4	18
R15	5	4	4	5	18
R16	5	4	4	4	17
R17	5	4	4	5	18
R18	4	4	4	4	16
R19	4	4	4	5	17
R20	4	4	4	4	16
R21	5	5	4	5	19
R22	5	5	4	4	18
R23	5	4	4	5	18
R24	5	5	4	4	18
R25	5	4	4	5	18
R26	5	5	5	4	19
R27	5	5	5	5	20
R28	5	4	5	4	18
R29	5	4	5	5	19
R30	5	4	5	4	18
R31	5	4	5	5	19
R32	5	4	5	5	19
R33	4	4	5	5	18
R34	4	4	5	5	18
R35	5	4	5	5	19
R36	5	5	5	5	20
R37	5	5	4	5	19
R38	5	4	4	5	18
R39	4	4	4	5	17
R40	5	4	4	5	18
R41	4	4	4	5	17
R42	5	4	4	5	18
R43	4	4	4	5	17
R44	5	5	4	5	19
R45	4	4	4	4	16
R46	4	4	4	4	16
R47	4	4	4	4	16
R48	4	5	5	4	18
R49	4	4	5	4	17
R50	4	4	5	4	17
R51	4	5	5	4	18
R52	4	4	5	4	17
R53	4	4	5	4	17
R54	4	4	5	4	17
R55	4	4	5	4	17
R56	4	5	4	4	17
R57	4	4	4	4	16
R58	4	5	4	4	17
R59	4	4	4	4	16
R60	4	4	4	5	17
R61	4	5	4	4	17
R62	4	5	4	5	18

R63	4	4	4	4	16
R64	4	4	4	5	17
R65	5	5	4	4	18
R66	5	5	4	5	19
R67	5	5	4	4	18
R68	5	4	4	5	18
R69	4	4	4	4	16
R70	4	4	4	5	17
R71	4	5	4	4	17
R72	4	4	4	5	17
R73	4	4	4	4	16
R74	5	5	4	5	19
R75	5	4	5	4	18
R76	4	4	4	5	17
R77	5	4	5	4	18
R78	5	5	4	4	18
R79	4	4	5	4	17
R80	4	4	4	4	16
R81	4	5	5	4	18
R82	5	4	4	4	17
R83	5	5	5	4	19
R84	4	5	4	4	17
R85	5	4	5	4	18
R86	4	4	4	4	16
R87	5	5	5	4	19
R88	5	5	4	5	19
R89	4	5	5	5	19
R90	4	4	4	5	17
R91	4	4	5	5	18
R92	5	5	4	5	19
R93	4	5	4	5	18
R94	4	4	4	5	17

spond	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
R1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	56
R4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R9	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	56
R10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R15	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	56
R16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R17	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	54
R18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R22	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	56
R23	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
R24	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	54
R25	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	54
R26	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	54
R27	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	54
R28	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	54
R29	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	54
R30	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	54
R31	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	54
R32	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	4	4	52
R33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R35	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	58
R36	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	54
R37	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	54
R38	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	52
R39	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3	4	52
R40	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	44
R41	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	46
R42	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	54
R43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R44	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	54
R45	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	54
R46	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	44
R47	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	44
R48	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	56
R49	4	5	5	2	5	5	4	5	5	2	5	5	52
R50	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
R51	4	5	5	2	5	5	4	5	5	2	5	5	52
R52	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
R53	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	56
R54	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
R55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R56	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	56
R57	4	5	5	2	5	5	4	5	5	2	5	5	52
R58	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
R59	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	56
R60	4	5	5	2	5	5	4	5	5	2	5	5	52
R61	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	56
R62	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58

R63	4	5	5	2	5	5	4	5	5	2	5	5	52
R64	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
R65	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	52
R66	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	52
R67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R68	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	52
R69	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	52
R70	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	54
R71	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	44
R72	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	46
R73	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	52
R74	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	54
R75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R76	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	42
R77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R78	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	56
R79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R83	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	54
R84	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	56
R85	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	56
R86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R87	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	54
R88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R90	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	54
R91	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	46
R92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R93	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
R94	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	52

esponde	1	2	3	4	5	6	Total
R1	4	4	4	4	4	4	24
R2	4	4	4	4	4	4	24
R3	5	4	4	4	5	5	27
R4	4	4	4	4	4	4	24
R5	4	4	4	4	4	4	24
R6	4	4	4	4	4	4	24
R7	5	5	5	5	4	4	28
R8	5	5	5	5	4	4	28
R9	5	5	5	5	4	4	28
R10	4	4	4	4	4	4	24
R11	4	4	4	4	4	4	24
R12	4	4	4	4	4	4	24
R13	4	4	4	4	4	4	24
R14	5	5	5	5	5	5	30
R15	4	4	4	4	4	4	24
R16	4	4	4	4	5	5	26
R17	4	4	5	5	4	4	26
R18	4	4	4	4	4	4	24
R19	4	4	4	4	4	4	24
R20	4	4	4	4	4	4	24
R21	5	5	4	4	4	4	26
R22	4	4	4	4	4	4	24
R23	5	5	4	4	4	4	26
R24	4	4	4	4	4	4	24
R25	4	4	4	4	2	4	22
R26	5	5	5	5	4	4	28
R27	5	5	5	5	4	4	28
R28	5	5	5	5	4	4	28
R29	5	5	5	5	4	4	28
R30	5	5	5	5	4	4	28
R31	5	5	5	5	4	4	28
R32	4	4	4	4	4	4	24
R33	4	4	4	4	4	4	24
R34	5	5	4	4	4	4	26
R35	4	5	4	5	3	4	25
R36	4	4	4	4	3	4	23
R37	4	4	4	4	4	4	24
R38	5	5	4	4	3	4	25
R39	4	5	4	4	4	4	25
R40	5	4	4	4	4	5	26
R41	4	4	4	4	4	4	24
R42	5	5	5	5	5	5	30
R43	4	4	4	4	4	4	24
R44	5	5	5	5	4	4	28
R45	4	4	4	4	4	4	24
R46	4	4	4	4	3	3	22
R47	5	5	5	5	5	5	30
R48	4	4	4	4	4	4	24
R49	4	4	4	4	4	4	24
R50	4	4	4	4	4	4	24
R51	4	4	4	4	4	4	24
R52	4	4	4	4	4	4	24
R53	4	4	4	4	4	4	24
R54	4	4	4	4	4	4	24
R55	4	4	4	4	4	4	24
R56	4	4	4	4	4	4	24
R57	4	4	4	4	4	4	24
R58	4	4	4	4	4	4	24
R59	4	4	4	4	4	4	24
R60	4	4	4	4	4	4	24
R61	4	4	4	4	4	4	24
R62	4	4	4	4	4	4	24

R63	4	4	4	4	4	4	24
R64	4	4	4	4	4	4	24
R65	5	4	4	4	4	4	25
R66	5	5	5	5	5	5	30
R67	5	5	5	5	5	5	30
R68	5	5	5	5	5	5	30
R69	5	5	5	5	5	5	30
R70	4	4	4	4	4	4	24
R71	4	4	4	4	3	4	23
R72	4	4	4	4	4	4	24
R73	5	5	5	5	4	4	28
R74	5	5	5	5	4	4	28
R75	5	5	5	5	5	5	30
R76	4	4	4	4	4	4	24
R77	5	5	5	5	4	4	28
R78	5	5	5	5	4	4	28
R79	5	5	5	5	5	5	30
R80	4	4	4	4	4	4	24
R81	5	5	5	5	4	4	28
R82	4	4	4	4	4	4	24
R83	4	4	4	4	4	4	24
R84	5	5	4	4	4	4	26
R85	4	5	4	5	4	4	26
R86	4	4	4	4	3	4	23
R87	5	5	5	5	5	5	30
R88	4	4	4	4	4	4	24
R89	4	4	4	4	4	4	24
R90	4	4	4	4	4	4	24
R91	4	4	4	4	4	4	24
R92	5	5	5	5	5	5	30
R93	5	5	5	5	4	4	28
R94	4	4	4	4	4	4	24

esponde	1	2	3	4	Total
R1	4	4	4	4	16
R2	4	4	4	4	16
R3	5	5	5	4	19
R4	4	4	4	4	16
R5	4	4	4	4	16
R6	4	4	4	4	16
R7	5	5	4	4	18
R8	5	5	4	4	18
R9	5	5	5	4	19
R10	4	4	4	4	16
R11	4	4	4	4	16
R12	4	4	4	4	16
R13	4	4	4	4	16
R14	5	5	5	5	20
R15	5	5	5	5	20
R16	5	5	4	5	19
R17	4	4	4	4	16
R18	4	4	4	4	16
R19	4	4	4	4	16
R20	4	4	4	4	16
R21	5	5	4	4	18
R22	5	5	4	4	18
R23	4	4	3	4	15
R24	4	4	4	4	16
R25	4	4	2	4	14
R26	5	5	4	4	18
R27	5	5	4	4	18
R28	5	5	4	4	18
R29	5	5	4	4	18
R30	5	5	4	4	18
R31	5	5	4	4	18
R32	4	4	5	4	17
R33	4	4	4	4	16
R34	5	4	3	4	16
R35	5	4	5	4	18
R36	4	4	3	4	15
R37	4	4	4	4	16
R38	5	4	3	4	16
R39	5	4	4	4	17
R40	5	5	4	4	18
R41	4	4	4	4	16
R42	5	5	5	5	20
R43	4	4	4	4	16
R44	5	5	4	4	18
R45	5	5	4	4	18
R46	4	4	4	4	16
R47	5	5	5	5	20
R48	4	4	4	4	16
R49	4	4	4	4	16
R50	4	4	4	4	16
R51	4	4	4	4	16
R52	4	4	4	4	16
R53	4	4	4	4	16
R54	4	4	4	4	16
R55	4	4	4	4	16
R56	4	4	4	4	16
R57	4	4	4	4	16
R58	4	4	4	4	16
R59	4	4	4	4	16
R60	4	4	4	4	16
R61	4	4	4	4	16
R62	4	4	4	4	16

R63	4	4	4	4	16
R64	4	4	4	4	16
R65	4	4	5	5	18
R66	4	4	5	5	18
R67	5	5	5	5	20
R68	4	4	5	5	18
R69	4	4	5	5	18
R70	4	3	4	4	15
R71	4	4	4	4	16
R72	5	4	4	4	17
R73	5	5	4	4	18
R74	5	5	5	5	20
R75	5	5	4	4	18
R76	4	4	4	4	16
R77	5	5	4	4	18
R78	5	5	4	4	18
R79	5	5	5	4	19
R80	4	4	4	4	16
R81	4	4	4	4	16
R82	5	5	4	4	18
R83	4	4	5	5	18
R84	4	3	4	4	15
R85	4	4	4	4	16
R86	5	4	4	4	17
R87	5	5	4	4	18
R88	5	5	5	5	20
R89	5	5	4	4	18
R90	5	5	4	4	18
R91	5	5	4	4	18
R92	4	4	4	4	16
R93	5	5	5	5	20
R94	4	4	5	5	18

responde	1	2	3	4	Total
R1	5	5	5	5	20
R2	4	4	4	4	16
R3	5	5	5	5	20
R4	5	5	5	5	20
R5	5	5	5	5	20
R6	5	5	5	5	20
R7	5	5	5	5	20
R8	5	5	5	5	20
R9	5	5	5	5	20
R10	4	4	4	4	16
R11	4	4	4	4	16
R12	4	4	4	4	16
R13	5	5	5	5	20
R14	5	5	5	5	20
R15	5	5	4	5	19
R16	4	5	5	5	19
R17	5	5	5	5	20
R18	4	4	4	4	16
R19	4	4	4	4	16
R20	4	4	4	4	16
R21	5	5	5	5	20
R22	5	5	5	5	20
R23	4	4	5	3	16
R24	4	4	4	4	16
R25	4	4	4	4	16
R26	5	5	5	5	20
R27	5	5	5	5	20
R28	5	5	5	5	20
R29	5	5	5	5	20
R30	5	5	5	5	20
R31	5	5	5	5	20
R32	3	4	4	3	14
R33	4	4	4	4	16
R34	5	5	5	5	20
R35	5	5	5	5	20
R36	5	5	5	5	20
R37	5	5	5	5	20
R38	5	5	5	5	20
R39	5	5	5	5	20
R40	4	4	4	4	16
R41	4	4	4	4	16
R42	5	5	5	5	20
R43	4	4	4	4	16
R44	5	5	5	5	20
R45	5	5	5	5	20
R46	4	4	4	3	15
R47	5	5	5	5	20
R48	4	4	4	4	16
R49	4	4	4	4	16
R50	4	4	4	4	16
R51	4	4	4	4	16
R52	4	4	4	4	16
R53	4	4	4	4	16
R54	4	4	4	4	16
R55	4	4	4	4	16
R56	4	4	4	4	16
R57	4	4	4	4	16
R58	4	4	4	4	16
R59	4	4	4	4	16
R60	4	4	4	4	16
R61	4	4	4	4	16
R62	4	4	4	4	16

R63	4	4	4	4	16
R64	4	4	4	4	16
R65	4	4	5	5	18
R66	5	5	5	5	20
R67	5	5	5	5	20
R68	5	5	5	5	20
R69	4	5	5	5	19
R70	4	4	3	4	15
R71	4	4	4	4	16
R72	4	3	4	4	15
R73	4	4	4	4	16
R74	5	5	5	5	20
R75	4	4	4	4	16
R76	4	4	4	4	16
R77	5	5	5	5	20
R78	4	4	4	4	16
R79	5	5	5	5	20
R80	5	5	5	5	20
R81	5	5	5	5	20
R82	5	5	5	5	20
R83	5	5	5	5	20
R84	5	5	5	5	20
R85	5	5	5	5	20
R86	5	5	5	5	20
R87	4	4	4	4	16
R88	4	3	4	4	15
R89	4	4	4	4	16
R90	5	5	5	5	20
R91	4	4	4	4	16
R92	5	5	5	5	20
R93	5	5	5	5	20
R94	4	4	4	4	16

Respond	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
R1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	46
R4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R8	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
R9	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
R10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R11	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
R12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
R15	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	46
R16	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
R17	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
R18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R22	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
R23	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
R24	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45
R25	4	4	5	2	4	4	4	5	5	5	42
R26	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
R27	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
R28	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
R29	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
R30	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
R31	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
R32	5	3	4	4	3	4	4	5	5	5	42
R33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R35	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45
R36	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	41
R37	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
R38	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43
R39	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	42
R40	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	40
R41	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
R42	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45
R43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R44	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
R45	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	44
R46	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37
R47	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	42
R48	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
R49	4	4	4	4	2	5	5	4	5	5	42
R50	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47
R51	4	4	4	4	2	5	5	4	5	5	42
R52	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45
R53	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	46
R54	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45
R55	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
R56	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	46
R57	4	4	4	4	2	5	5	4	5	5	42
R58	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47
R59	4	4	2	4	4	5	5	4	5	5	42
R60	4	4	4	4	2	5	5	4	5	5	42
R61	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	46
R62	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45

R63	4	4	4	4	2	5	5	4	5	5	42
R64	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47
R65	4	5	5	2	4	5	5	4	4	4	42
R66	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
R67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R68	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
R69	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45
R70	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	42
R71	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	36
R72	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	41
R73	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	41
R74	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
R75	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	46
R76	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	37
R77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R78	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
R79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R80	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
R81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R82	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
R83	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45
R84	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
R85	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	45
R86	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
R87	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
R88	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	45
R89	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
R90	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	43
R91	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
R92	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
R93	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47
R94	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46

esponde	1	2	3	4	5	6	Total
R1	5	5	5	5	5	5	30
R2	4	4	4	4	4	4	24
R3	5	5	5	5	5	5	30
R4	5	5	5	5	5	5	30
R5	5	5	5	5	5	5	30
R6	5	5	5	5	5	5	30
R7	5	5	5	5	5	5	30
R8	4	4	5	4	4	4	25
R9	5	5	5	4	4	4	27
R10	4	4	4	4	4	4	24
R11	4	4	4	4	4	4	24
R12	4	4	4	4	4	4	24
R13	5	5	5	5	5	5	30
R14	5	5	5	5	5	4	29
R15	5	5	5	5	5	5	30
R16	5	5	5	5	5	5	30
R17	5	4	4	4	4	4	25
R18	4	4	4	4	4	4	24
R19	4	4	4	4	4	4	24
R20	4	4	4	4	4	4	24
R21	5	5	4	4	4	4	26
R22	4	4	4	4	4	4	24
R23	5	5	5	4	5	5	29
R24	4	4	4	5	5	5	27
R25	4	4	4	2	5	5	24
R26	5	5	5	4	4	4	27
R27	5	5	5	4	4	4	27
R28	5	5	5	4	4	4	27
R29	5	5	5	4	4	4	27
R30	5	5	5	4	4	4	27
R31	5	5	5	4	4	4	27
R32	5	5	5	4	4	4	27
R33	4	4	4	4	4	4	24
R34	5	5	5	3	4	4	26
R35	5	5	5	4	4	4	27
R36	4	5	5	3	4	4	25
R37	4	5	5	3	4	4	25
R38	5	5	5	4	4	4	27
R39	4	5	5	4	4	4	26
R40	5	4	4	4	4	4	25
R41	4	4	4	4	4	4	24
R42	5	5	5	5	5	5	30
R43	4	4	4	4	4	4	24
R44	5	5	5	4	4	4	27
R45	5	4	4	4	4	4	25
R46	4	4	4	4	4	4	24
R47	5	5	5	5	5	5	30
R48	4	4	4	5	5	5	27
R49	4	4	4	2	5	5	24
R50	4	4	4	4	5	5	26
R51	4	4	4	2	5	5	24
R52	4	4	4	5	5	5	27
R53	4	4	4	5	5	5	27
R54	4	4	4	5	5	5	27
R55	4	4	4	2	4	4	22
R56	4	4	4	4	5	5	26
R57	4	4	4	4	5	5	26
R58	4	4	4	5	5	5	27
R59	4	4	4	3	5	5	25
R60	4	4	4	5	5	5	27
R61	4	4	4	5	5	5	27
R62	4	4	4	5	5	5	27

R63	4	4	4	2	5	5	24
R64	4	4	4	5	5	5	27
R65	4	5	4	4	4	4	25
R66	4	5	4	4	5	4	26
R67	5	5	5	5	5	5	30
R68	4	5	4	4	5	4	26
R69	4	5	4	2	5	4	24
R70	4	4	4	4	4	4	24
R71	4	4	4	4	4	4	24
R72	5	4	4	5	5	5	28
R73	4	4	4	4	4	4	24
R74	5	5	5	4	4	4	27
R75	5	5	5	5	5	5	30
R76	4	4	4	4	4	4	24
R77	5	5	5	5	5	5	30
R78	4	4	4	4	4	4	24
R79	5	5	5	5	5	5	30
R80	5	5	5	5	5	5	30
R81	5	5	5	5	5	5	30
R82	5	5	5	5	5	5	30
R83	5	5	5	5	5	5	30
R84	4	4	5	4	4	4	25
R85	5	5	5	4	4	4	27
R86	4	4	4	4	4	4	24
R87	4	4	4	4	4	4	24
R88	4	4	4	4	4	4	24
R89	5	5	5	5	5	5	30
R90	5	5	5	4	4	4	27
R91	4	3	4	4	4	5	24
R92	4	4	4	4	4	4	24
R93	5	5	5	5	5	5	30
R94	4	4	4	4	4	4	24

Responden	1	2	Total
R1	4	4	8
R2	4	4	8
R3	5	5	10
R4	4	4	8
R5	4	4	8
R6	4	4	8
R7	4	4	8
R8	4	4	8
R9	4	4	8
R10	4	4	8
R11	4	4	8
R12	4	4	8
R13	5	5	10
R14	5	5	10
R15	5	5	10
R16	4	4	8
R17	4	4	8
R18	4	4	8
R19	4	4	8
R20	4	4	8
R21	5	5	10
R22	3	5	8
R23	4	4	8
R24	4	4	8
R25	4	4	8
R26	4	4	8
R27	4	4	8
R28	4	4	8
R29	4	4	8
R30	4	4	8
R31	4	4	8
R32	4	4	8
R33	4	4	8
R34	4	4	8
R35	4	4	8
R36	4	4	8
R37	4	3	7
R38	4	4	8
R39	4	5	9
R40	4	3	7
R41	5	5	10
R42	4	4	8
R43	4	4	8
R44	4	4	8
R45	4	4	8
R46	5	2	7
R47	5	5	10
R48	4	4	8
R49	4	4	8
R50	4	4	8
R51	4	4	8
R52	4	4	8
R53	4	4	8
R54	4	4	8
R55	2	4	6
R56	4	4	8
R57	4	4	8
R58	4	4	8
R59	4	4	8
R60	4	4	8
R61	4	4	8
R62	4	4	8

R63	4	4	8
R64	4	4	8
R65	5	5	10
R66	5	5	10
R67	5	5	10
R68	5	5	10
R69	5	5	10
R70	3	2	5
R71	4	4	8
R72	4	4	8
R73	4	2	6
R74	4	4	8
R75	5	5	10
R76	4	4	8
R77	4	4	8
R78	5	5	10
R79	4	4	8
R80	4	4	8
R81	4	4	8
R82	4	4	8
R83	4	4	8
R84	4	4	8
R85	4	4	8
R86	4	4	8
R87	4	4	8
R88	5	5	10
R89	4	4	8
R90	5	5	10
R91	4	4	8
R92	4	4	8
R93	5	5	10
R94	4	4	8

Responden	1	2	3	Total
R1	4	4	4	12
R2	4	4	4	12
R3	5	5	5	15
R4	4	4	4	12
R5	4	4	4	12
R6	4	4	4	12
R7	5	5	4	14
R8	4	3	4	11
R9	5	5	4	14
R10	4	4	4	12
R11	4	4	4	12
R12	4	4	4	12
R13	5	5	3	13
R14	5	5	3	13
R15	5	5	5	15
R16	5	5	4	14
R17	4	4	4	12
R18	4	4	4	12
R19	4	4	4	12
R20	5	4	5	14
R21	5	5	5	15
R22	4	4	5	13
R23	4	4	3	11
R24	4	4	4	12
R25	5	5	4	14
R26	5	5	4	14
R27	5	5	4	14
R28	5	5	4	14
R29	5	5	4	14
R30	5	5	4	14
R31	5	5	4	14
R32	4	4	4	12
R33	4	5	4	13
R34	4	5	4	13
R35	4	5	4	13
R36	4	5	3	12
R37	4	5	4	13
R38	4	5	4	13
R39	4	4	4	12
R40	4	4	4	12
R41	5	5	5	15
R42	4	4	4	12
R43	4	4	4	12
R44	5	5	4	14
R45	4	4	4	12
R46	4	4	3	11
R47	5	5	5	15
R48	4	4	4	12
R49	4	4	4	12
R50	4	4	4	12
R51	4	4	4	12
R52	4	4	4	12
R53	4	4	4	12
R54	4	4	4	12
R55	4	4	2	10
R56	4	4	4	12
R57	4	4	4	12
R58	4	4	4	12
R59	4	4	4	12
R60	4	4	4	12
R61	4	4	4	12
R62	4	4	4	12

R63	4	4	4	12
R64	4	4	4	12
R65	5	4	5	14
R66	4	4	5	13
R67	5	5	5	15
R68	4	4	5	13
R69	4	4	5	13
R70	4	3	4	11
R71	4	4	4	12
R72	4	4	4	12
R73	4	4	4	12
R74	5	5	4	14
R75	4	4	3	11
R76	4	4	4	12
R77	4	4	4	12
R78	5	5	5	15
R79	4	4	4	12
R80	4	4	4	12
R81	4	4	4	12
R82	5	5	4	14
R83	4	3	4	11
R84	5	5	4	14
R85	4	4	4	12
R86	4	4	4	12
R87	4	4	4	12
R88	5	5	3	13
R89	4	4	4	12
R90	5	5	5	15
R91	4	4	4	12
R92	4	4	4	12
R93	5	5	5	15
R94	4	4	4	12

responde	1	2	3	4	5	6	Total
R1	4	4	4	4	4	4	24
R2	4	4	4	4	4	4	24
R3	5	5	5	5	5	3	28
R4	4	4	4	4	4	4	24
R5	4	4	4	4	4	4	24
R6	4	4	4	4	4	4	24
R7	5	5	5	4	5	5	29
R8	3	4	3	4	3	4	21
R9	5	5	5	4	5	5	29
R10	4	4	4	4	4	4	24
R11	4	4	4	4	4	4	24
R12	4	4	4	4	4	4	24
R13	5	5	5	3	5	3	26
R14	5	5	5	3	5	5	28
R15	5	5	5	5	5	5	30
R16	5	5	5	4	5	5	29
R17	4	4	4	4	4	4	24
R18	4	4	4	4	4	4	24
R19	4	4	4	4	4	4	24
R20	4	5	4	5	4	5	27
R21	5	5	5	5	5	5	30
R22	4	4	4	5	4	4	25
R23	4	4	4	3	4	4	23
R24	4	4	4	4	4	4	24
R25	5	5	5	4	5	5	29
R26	5	5	5	4	5	5	29
R27	5	5	5	4	5	5	29
R28	5	5	5	4	5	5	29
R29	5	5	5	4	5	5	29
R30	5	5	5	4	5	5	29
R31	5	5	5	4	5	5	29
R32	4	4	4	4	4	4	24
R33	5	4	5	4	5	5	28
R34	5	4	5	4	5	5	28
R35	5	4	5	4	5	5	28
R36	5	4	5	3	5	5	27
R37	5	4	5	4	5	5	28
R38	5	4	5	4	5	5	28
R39	4	4	4	4	4	4	24
R40	4	4	4	4	4	4	24
R41	5	5	5	5	5	4	29
R42	4	4	4	4	4	4	24
R43	4	4	4	4	4	4	24
R44	5	5	5	4	5	5	29
R45	4	4	4	4	4	4	24
R46	4	4	4	3	4	3	22
R47	5	5	5	5	5	5	30
R48	4	4	4	4	4	4	24
R49	4	4	4	4	4	4	24
R50	4	4	4	4	4	4	24
R51	4	4	4	4	4	4	24
R52	4	4	4	4	4	4	24
R53	4	4	4	4	4	4	24
R54	4	4	4	4	4	4	24
R55	4	4	4	2	4	4	22
R56	4	4	4	4	4	4	24
R57	4	4	4	4	4	4	24
R58	4	4	4	4	4	4	24
R59	4	4	4	4	4	4	24
R60	4	4	4	4	4	4	24
R61	4	4	4	4	4	4	24
R62	4	4	4	4	4	4	24

R63	4	4	4	4	4	4	24
R64	4	4	4	4	4	4	24
R65	4	5	4	5	4	4	26
R66	4	4	4	5	4	4	25
R67	5	5	5	5	5	5	30
R68	4	4	4	5	4	4	25
R69	4	4	4	5	4	4	25
R70	3	4	3	4	3	3	20
R71	4	4	4	4	4	4	24
R72	4	4	4	4	4	5	25
R73	4	4	4	4	4	4	24
R74	5	5	5	4	5	5	29
R75	4	4	4	3	4	3	22
R76	4	4	4	4	4	4	24
R77	4	4	4	4	4	4	24
R78	5	5	5	5	5	4	29
R79	4	4	4	4	4	4	24
R80	4	4	4	4	4	4	24
R81	4	4	4	4	4	4	24
R82	5	5	5	4	5	5	29
R83	3	4	3	4	3	4	21
R84	5	5	5	4	5	5	29
R85	4	4	4	4	4	4	24
R86	4	4	4	4	4	4	24
R87	4	4	4	4	4	4	24
R88	5	5	5	3	5	4	27
R89	4	4	4	4	4	4	24
R90	5	5	5	5	5	5	30
R91	4	4	4	4	4	3	23
R92	4	4	4	4	4	5	25
R93	5	5	5	5	5	5	30
R94	4	4	4	4	4	4	24

Responden	1	2	3	Total
R1	4	4	4	12
R2	4	4	4	12
R3	3	4	5	12
R4	4	4	4	12
R5	4	4	4	12
R6	4	4	4	12
R7	5	5	5	15
R8	4	4	4	12
R9	5	5	5	15
R10	4	4	4	12
R11	4	4	4	12
R12	4	4	4	12
R13	3	5	5	13
R14	5	5	5	15
R15	5	5	5	15
R16	5	5	5	15
R17	4	4	4	12
R18	4	4	4	12
R19	4	4	4	12
R20	5	4	5	14
R21	5	5	5	15
R22	4	4	4	12
R23	4	4	4	12
R24	4	4	4	12
R25	5	5	5	15
R26	5	5	5	15
R27	5	5	5	15
R28	5	5	5	15
R29	5	5	5	15
R30	5	5	5	15
R31	5	5	5	15
R32	4	4	4	12
R33	5	5	4	14
R34	5	5	4	14
R35	5	4	4	13
R36	5	5	4	14
R37	5	5	4	14
R38	5	4	4	13
R39	4	4	4	12
R40	4	4	4	12
R41	4	5	5	14
R42	4	4	4	12
R43	4	4	4	12
R44	5	5	5	15
R45	4	4	4	12
R46	3	4	4	11
R47	5	5	5	15
R48	4	4	4	12
R49	4	4	4	12
R50	4	4	4	12
R51	4	4	4	12
R52	4	4	4	12
R53	4	4	4	12
R54	4	4	4	12
R55	4	4	4	12
R56	4	4	4	12
R57	4	4	4	12
R58	4	4	4	12
R59	4	4	4	12
R60	4	4	4	12
R61	4	4	4	12
R62	4	4	4	12

R63	4	4	4	12
R64	4	4	4	12
R65	4	5	5	14
R66	4	4	4	12
R67	5	5	5	15
R68	4	4	4	12
R69	4	4	4	12
R70	3	4	4	11
R71	4	4	4	12
R72	5	5	4	14
R73	4	4	4	12
R74	5	5	5	15
R75	3	4	4	11
R76	4	4	4	12
R77	4	4	4	12
R78	4	4	5	13
R79	4	4	4	12
R80	4	4	4	12
R81	4	4	4	12
R82	5	5	5	15
R83	4	4	4	12
R84	5	5	5	15
R85	4	4	4	12
R86	4	4	4	12
R87	4	4	4	12
R88	4	5	5	14
R89	4	4	4	12
R90	5	5	5	15
R91	3	4	4	11
R92	5	5	4	14
R93	5	5	5	15
R94	4	4	4	12

30	27	19	60	24	16	20	50	30	8	24	8	32	348
24	24	17	48	24	16	16	40	24	8	24	8	32	305
30	30	18	56	27	19	20	46	30	10	30	7	37	360
30	27	19	60	24	16	20	50	30	8	24	8	32	348
30	27	19	60	24	16	20	50	30	8	24	8	32	348
30	25	19	60	24	16	20	50	30	8	24	8	32	346
30	25	19	60	28	18	20	50	30	8	26	10	36	360
30	26	19	60	28	18	20	48	25	8	23	8	31	344
29	28	19	56	28	19	20	46	27	8	26	10	36	352
24	24	17	48	24	16	16	40	24	8	24	8	32	305
24	22	18	48	24	16	16	38	24	8	24	8	32	302
24	22	16	48	24	16	16	40	24	8	24	8	32	302
30	27	19	60	24	16	20	50	30	10	28	8	36	358
30	29	18	60	30	20	20	49	29	10	28	10	38	371
30	29	18	56	24	20	19	46	30	10	30	10	40	362
25	28	17	60	26	19	19	48	30	8	26	10	36	352
29	27	18	54	26	16	20	45	25	8	24	8	32	332
24	24	16	48	24	16	16	40	24	8	24	8	32	304
24	24	17	48	24	16	16	40	24	8	24	8	32	305
24	24	16	48	24	16	16	40	24	8	26	9	35	310
29	28	19	60	26	18	20	50	26	10	30	10	40	366
27	27	18	56	24	18	20	44	24	8	26	8	34	334
30	27	18	50	26	15	16	45	29	8	24	8	32	328
27	25	18	54	24	16	16	45	27	8	25	8	33	326
27	27	18	54	22	14	16	42	24	8	26	10	36	324
29	28	19	54	28	18	20	45	27	8	26	10	36	348
29	28	20	54	28	18	20	45	27	8	26	10	36	349
29	28	18	54	28	18	20	45	27	8	26	10	36	347
29	28	19	54	28	18	20	45	27	8	26	10	36	348
29	28	18	54	28	18	20	45	27	8	26	10	36	347
29	28	19	54	28	18	20	45	27	8	26	10	36	348
28	25	19	52	24	17	14	42	27	8	24	8	32	320
24	24	18	48	24	16	16	40	24	8	25	10	35	312
27	28	18	48	26	16	20	40	26	8	25	10	35	327
26	22	19	58	25	18	20	45	27	8	25	9	34	336
26	28	20	54	23	15	20	41	25	8	24	10	34	328
26	26	19	54	24	16	20	43	25	7	24	10	34	328
27	28	18	52	25	16	20	43	27	8	25	9	34	332
26	28	17	52	25	17	20	42	26	9	25	8	33	328
27	24	18	44	26	18	16	40	25	7	23	8	31	307
24	24	17	46	24	16	16	39	24	10	30	9	39	318
30	23	18	54	30	20	20	45	30	8	24	8	32	342
24	24	17	48	24	16	16	40	24	8	24	8	32	305
29	28	19	54	28	18	20	45	27	8	26	10	36	348
26	26	16	54	24	18	20	44	25	8	24	8	32	325
23	24	16	44	22	16	15	37	24	7	23	7	30	288
24	22	16	44	30	20	20	42	30	10	30	10	40	338

28	24	18	56	24	16	16	44	27	8	24	8	32	325
28	22	17	52	24	16	16	42	24	8	24	8	32	313
28	24	17	58	24	16	16	47	26	8	24	8	32	328
28	24	18	52	24	16	16	42	24	8	24	8	32	316
28	22	17	58	24	16	16	45	27	8	24	8	32	325
28	24	17	56	24	16	16	46	27	8	24	8	32	326
28	24	17	58	24	16	16	45	27	8	24	8	32	327
29	22	17	48	24	16	16	41	22	6	20	8	28	297
28	24	17	56	24	16	16	46	26	8	24	8	32	325
28	22	16	52	24	16	16	42	26	8	24	8	32	314
28	24	17	58	24	16	16	47	27	8	24	8	32	329
28	24	16	56	24	16	16	42	25	8	24	8	32	319
28	21	17	52	24	16	16	42	27	8	24	8	32	315
28	24	17	56	24	16	16	46	27	8	24	8	32	326
28	24	18	58	24	16	16	45	27	8	24	8	32	328
28	24	16	52	24	16	16	42	24	8	24	8	32	314
28	24	17	58	24	16	16	47	27	8	24	8	32	329
28	30	18	52	25	18	18	42	25	10	29	9	38	342
28	30	19	52	30	18	20	46	26	10	28	8	36	351
30	30	18	60	30	20	20	50	30	10	30	10	40	378
28	30	18	52	30	18	20	46	26	10	28	8	36	350
27	27	16	52	30	18	19	45	24	10	28	8	36	340
23	20	17	54	24	15	15	42	24	5	20	7	27	293
28	25	17	44	23	16	16	36	24	8	24	8	32	301
27	25	17	46	24	17	15	41	28	8	25	10	35	318
23	22	16	52	28	18	16	41	24	6	22	8	30	306
28	28	19	54	28	20	20	45	27	8	26	10	36	349
30	30	18	60	30	18	16	46	30	10	26	7	33	354
24	24	17	42	24	16	16	37	24	8	24	8	32	296
30	30	18	60	28	18	20	50	30	8	24	8	32	356
29	27	18	56	28	18	16	44	24	10	30	8	38	346
25	27	17	48	30	19	20	40	30	8	24	8	32	328
28	30	16	48	24	16	20	42	30	8	24	8	32	326
28	24	18	48	28	16	20	40	30	8	24	8	32	324
27	26	17	60	24	18	20	46	30	8	26	10	36	348
25	25	19	54	24	18	20	45	30	8	23	8	31	330
24	27	17	56	26	15	20	44	25	8	26	10	36	334
30	28	18	56	26	16	20	45	27	8	24	8	32	338
29	23	16	48	23	17	20	42	24	8	24	8	32	314
24	24	19	54	30	18	16	47	24	8	24	8	32	328
25	23	19	60	24	20	15	45	24	10	28	9	37	339
26	28	19	48	24	18	16	42	30	8	24	8	32	323
28	30	17	54	24	18	20	43	27	10	30	10	40	351
30	26	18	46	24	18	16	39	24	8	24	7	31	311
25	28	19	60	30	16	20	48	24	8	25	10	35	348
29	27	18	58	28	20	20	47	30	10	30	10	40	367
24	24	17	52	24	18	16	46	24	8	24	8	32	317

156	1
109	1
165	1
157	1
158	1
154	1
162	1
164	1
153	1
109	1
129	1
155	1
156	1
169	1
154	1
156	1
153	1
126	1
108	1
105	1
156	1
147	1
131	1
132	1
124	1
145	1
148	1
143	1
146	1
144	1
146	1
124	1
122	1
125	1
132	1
131	1
131	1
124	1
131	1
123	1
105	1
155	1
108	1
146	1
126	1
193	1
124	1
133	1
123	1
132	1

127	1
130	1
132	1
134	1
109	1
131	1
118	1
135	1
127	1
117	1
129	1
135	1
121	1
131	1
144	1
153	1
176	1
151	1
143	1
105	1
103	1
111	1
142	1
149	1
167	1
199	1
167	1
141	1
146	1
136	1
135	1
146	1
140	1
129	1
146	1
121	1
136	1
139	1
124	1
144	1
132	1
156	1
161	1
128	1
126	2
122	2
123	2
129	2
136	2
130	2

136	2
136	2
124	2
121	2
121	2
131	2
136	2
134	2
126	2
135	2
126	2
121	2
122	2
122	2
130	2
121	2
123	2
134	2
125	2
128	2
126	2
127	2
127	2
126	2
126	2
125	2
123	2
123	2
129	2
121	2
122	2
124	2
121	2
128	2
122	2
138	2
121	2
121	2
121	2
131	2
120	2
123	2
123	2
125	2
123	2
127	2
123	2
122	2
121	2
124	2

126	2
122	2
125	2
126	2
122	2
126	2
124	2
124	2
131	2
144	2
140	2
140	2
134	2
121	2
122	2
120	2
121	2
221	2
134	2
122	2
129	2
122	2
119	2
140	2
124	2
126	2
120	2
121	2
136	2
126	2
123	2
140	2
121	2
128	2
126	2
120	2
122	2
140	2
148	3
105	3
160	3
148	3
158	3
146	3
160	3
144	3
152	3
105	3
102	3
120	3

158	3
171	3
162	3
152	3
132	3
124	3
115	3
110	3
166	3
134	3
128	3
126	3
124	3
148	3
149	3
147	3
148	3
147	3
149	3
120	3
112	3
127	3
136	3
128	3
182	3
132	3
128	3
127	3
118	3
142	3
105	3
148	3
124	3
188	3
138	3
125	3
131	3
128	3
116	3
125	3
126	3
127	3
197	3
125	3
114	3
129	3
129	3
115	3
126	3
128	3

141	3
129	3
142	3
151	3
178	3
150	3
140	3
193	3
130	3
118	3
160	3
149	3
154	3
196	3
156	3
146	3
128	3
126	3
124	3
148	3
130	3
134	3
138	3
114	3
128	3
139	3
123	3
151	3
111	3
148	3
167	3
117	3

Hasil Penelitian Kompensasi

ipon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Total	
R1	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	126
R2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	122
R3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	123
R4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	129	
R5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	136	
R6	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	130	
R7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	136	
R8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	136	
R9	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124	
R10	5	4	4	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	121	
R11	5	4	4	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	121	
R12	4	4	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	121	
R13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	136	
R14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	134	
R15	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	126	
R16	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	135	
R17	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	126	
R18	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	
R19	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
R20	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
R21	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	130
R22	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	
R23	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	5	123	
R24	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	134	
R25	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	4	5	5	125	
R26	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	126	
R27	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	126	
R28	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	127	
R29	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	127	
R30	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	126	
R31	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	126	
R32	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	125	
R33	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	123	
R34	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
R35	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129	
R36	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
R37	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
R38	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124	
R39	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	
R40	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	128	
R41	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
R42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138	
R43	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	
R44	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	
R45	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	
R46	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	121	
R47	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
R48	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	123	
R49	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	123	
R50	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	125	
R51	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	123	
R52	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	127	
R53	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	123	
R54	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	122		
R55	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	
R56	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124	
R57	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	126	
R58	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	122	
R59	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	124	
R60	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	126	
R61	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	122		
R62	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	126	
R63	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124	
R64	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124	
R65	5	5	4	5	4	5	5																							



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp. (0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B- 2850 / Un.16 / P1 /KT/ XI / 2023

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, S.Ag., M.Sos. I
NIP : 197308291998031003
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan bahwa tesis dengan judul:

**PENGARUH KEDISIPLINAN KEPALA MADRASAH DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU MTs SE-KECAMATAN
TELUK PANDAN KABUPATEN PESAWARAN PROVINSI LAMPUNG**

Karya :

NAMA	NPM	PPs/PRODI
NURLAILA	1886131002	S2/MPI

Bebas plagiasi sesuai dengan hasil pemeriksaan tingkat kemiripan sebesar 16 % dan dinyatakan ***lulus*** dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 16 Nopember 2023
Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, S.Ag., M.Sos. I
NIP.197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository;
3. Cek Turnitin dilaksanakan di Prodi MPI S2 PPs UIN Raden Intan Lampung;
4. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Tesis Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
PASCASARJANA**

PROGRAM STUDI MAGISTER
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Surat Keterangan

Nomor: 12/MPI/Pg.c/Tn/7/2022

Diberikan Kepada

NURLAILA
NPM. 1886131002

Telah melakukan Tes Plagiarisme Tesis Bab I, IV, dan V yang dilakukan oleh Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung, dengan tingkat kemiripan rata-rata sebesar : **16% (Enam Belas Persen)**

Hal-hal di luar hasil ini, menjadi tanggung jawab yang bersangkutan.

Bandar Lampung, 19 Juli 2022

Mengetahui
Ketua Program Studi,

Dr. Sovia Mas Ayu, M.A.
NIP. 197611302005012006



Sekretaris,

Dr. Junaidah, S. Ag., M. A.
NIP. 197611182003122002

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.radenfatah.ac.id Internet Source	3%
2	jurnal.permapendis.org Internet Source	2%
3	repository.radenintan.ac.id Internet Source	2%
4	digilib.iainkendari.ac.id Internet Source	1%
5	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	1%
6	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Clarkston Community Schools Student Paper	1%
8	journal.unper.ac.id Internet Source	1%
9	Submitte to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Student Paper	1%

10

Submitted to University of South Australia

Student Paper

1%

11

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

1%

12

repository.upnjatim.ac.id

Internet Source

1%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches Off