

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Study Kasus di MA Al Maarif Singosari)

Oleh:

Muhamad Farkhan*)

Budi Wahono **)

Khalikussabir *)**

E-mail : Farhanm014@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine: 1. To determine the simultaneous influence of leadership style and work motivation on teacher performance at MA Al Ma'arif Singosari. 2. To determine the partial effect of leadership style and work motivation on teacher performance at MA Al Ma'arif Singosari

The method used in this study is a quantitative research method with a descriptive approach and conducted by MA Al Ma'arif Singosari with a population of 51 teachers. Data collection techniques using a questionnaire with measurements using a Likert scale. The data analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, hypothesis F test, hypothesis t test and coefficient of determination test.

The results of this study indicate that: 1. The results of the study prove that simultaneously leadership style and work motivation have a significant effect on teacher performance at MA Al Ma'arif Singosari. 2. The results of the study prove that partially leadership style and work motivation have a significant effect on teacher performance at MA Al Ma'arif Singosari.

Keywords: *leadership style, motivation and performance*

Pendahuluan

Kinerja guru merupakan salah satu kunci sukses keberhasilan pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Pembelajaran merupakan kunci pendidikan. Profesionalitas guru dalam bekerja merupakan kewajiban bagi setiap guru di sekolah". Kinerja tinggi guru ditunjukkan oleh profesionalisme guru yang terdiri dari penguasaan empat kompetensi yaitu kompetensi profesional, pendidikan, kepribadian dan sosial. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pengajaran agar dapat tercapai secara optimal. Kenyataannya masih terbukti hingga saat ini di beberapa tempat, permasalahan guru masih ada guru yang belum mengajar sesuai bidangnya yang dirasa masih kurang dalam penguasaan kompetensi profesionalnya. Gaya kepemimpinan partisipatif, yang dimaksud dengan ciri-ciri seperti: Tujuan organisasi ditentukan oleh keputusan yang diambil oleh kelompok dan pemecahan masalah serta pengambilan keputusan dikendalikan secara seimbang antara pimpinan dan bawahan. Kepemimpinan partisipatif akan memberikan manfaat potensial. Kepemimpinan ini akan meningkatkan kualitas keputusan jika peserta memiliki informasi dan pengetahuan yang tidak dimiliki oleh pemimpinnya, dan bersedia bekerja sama untuk mencari solusi yang baik atas masalah keputusan tersebut.

Model kepemimpinan dan gaya pemimpin tertentu mampu membangun komitmen dari orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai kinerja yang optimal. Namun banyak

juga pemimpin yang gagal mencapai kinerja organisasi yang optimal karena kesalahan dan ketidakmampuan dalam menerapkan model kepemimpinan yang dibangun dan diterapkan pada bawahannya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini 1. Apakah berpengaruh secara simultan kompensasi, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Plus Al Ma'arif Singosari? 2. Apakah pengaruh secara parsial kompensasi, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Plus Al Ma'arif Singosari?

Tujuan dalam penelitian ini adalah 1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA Al Ma'arif Singosari. 2 Untuk mengetahui pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA Al Ma'arif Singosari

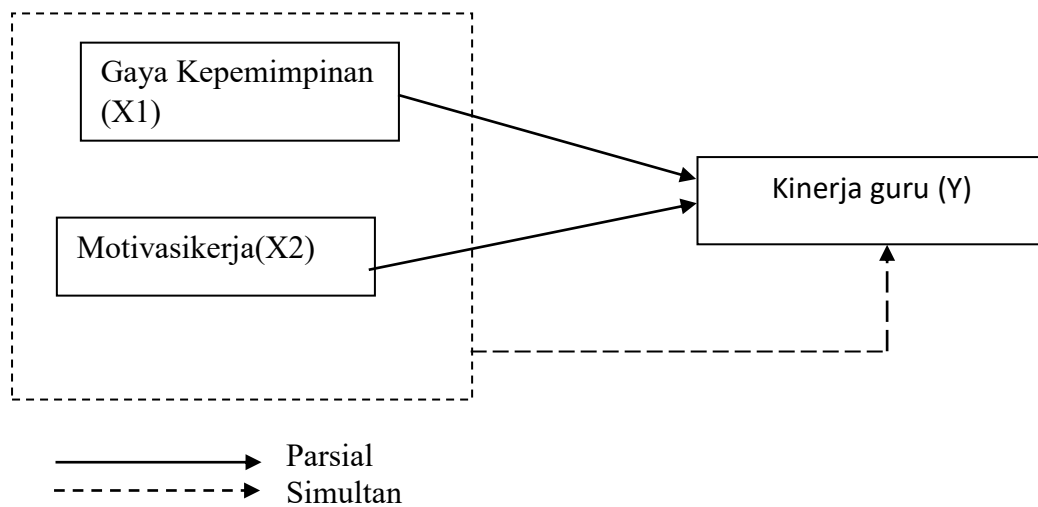
Tinjauan teori

Istilah kepemimpinan adalah “proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Dalam Mempengaruhi aktivitasnya individu pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifat dan karakteristik, dan tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas dan moral kelompok” (Imam 1999 : 161). Menurut Sulistiyorini (2001 : 63) mengatakan bahwa “Kepemimpinan di bidang pendidikan memiliki pengertian bahwa pemimpin harus memiliki keterampilan dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran atau pun pelatihan agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien yang pada gilirannya akan mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan”.

Motivasi, berasal dari kata motif (motive), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012). Menurut Robbins dan Judge (2013), "motivasi adalah proses menjelaskan kekuatan, arah, dan keberlanjutan individu untuk mencapai tujuan mereka." Ada tiga kunci utama. Artinya, kekuatan, arah, dan keberlanjutan. Kekuatan mewakili seberapa keras seseorang bekerja. Intensitas tinggi tidak akan membuahkan hasil yang diinginkan kecuali upaya diarahkan ke tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi membutuhkan dimensi arah. Upaya untuk maju menuju tujuan organisasi merupakan upaya yang harus diusahakan. Terakhir, motivasi memiliki aspek persisten. Ini adalah ukuran seberapa lama seseorang dapat mempertahankan bisnisnya. Individu yang termotivasi terus bekerja untuk mencapai tujuan mereka.

Istilah performance berasal dari kata job performance atau kinerja aktual yang artinya melakukan pekerjaan atau prestasi aktual seseorang. Definisi kinerja karyawan mengacu pada kemampuan karyawan untuk melaksanakan semua tugas yang menjadi tanggung jawab mereka dan tugas-tugas ini didasarkan pada indikator keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2013 : 67) mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut: “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan tinjauan teori, penelitian terdahulu dan hubungan antar variabel maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

Hipotesis peneliti adalah sebagai berikut :

H1 : Bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

H2 : Bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian dan pembahasan

Berdasarkan hasil peneliyian yang telah dilakukan terhadap 51 responden melalui penyebaran kuesioner, maka dapat diperoleh gambaran umum tentang karakteristik responden yang telah diteliti sebagai berikut :

1. Deskripsi responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	%
1	Laki-Laki	31	60,78%
2	Perempuan	20	39,22%
Total		51	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 31(60,78%) responden adalah laki-laki dan sebanyak 20 (39,22%) responden yang berjenis kelamin perempuan. Bisa di simpulkan mayoritas Guru di MA Al Ma'arif Singosari adalah laki-laki.

2. Deskripsi responden berdasarkan umur

Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah (orang)	%
1	≤ 30 tahun	11	21,57%
2	31-45 tahun	21	41,18%
3	> 45 tahun	19	37,25%
Total		51	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa 21 (41,18%) responden berusia 31 – 45 tahun, sebanyak 19 (37,25%) berusia antara lebih dari 45 tahun, dan sebanyak 11 (21,57%) responden berusia kurang dari 30 tahun. Jadi sebagian besar Guru MA Al Ma'arif Singosari berusia 31 – 45 tahun.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah	%
1	1-5 tahun	9	17,65%
2	5-10 tahun	10	19,61%
3	> 10 tahun	32	62,75%
Total		51	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 10 orang (19,61%) responden memiliki lama kerja antara 5–10Tahun, sebanyak 9 orang (17,65%) memiliki lama kerja antara 1 sampai dengan 5 tahun, sebanyak 32 orang (62,75%) memiliki lama kerja lebih dari 10 tahun. Jadi sebagian besar Guru MA Al Ma'arif Singosari memiliki lama kerja lebih dari 10 tahun.

Deskripsi Variabel

1. Diskripsi Gaya Kepemimpinan (X_1)

Variabel Motivasi Kerja ada 6 item yang ditanyakan kepada para responden. Adapun distribusi frekuensi jawaban terdapat dalam tabel 4.4:

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Item Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

No	Item	Jawaban Responden									
		STS=1		TS=2		N=3		S=4		SS=5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	-	-	6	11.76	1	1.96	25	49.02	19	37.25
2	X1.2	-	-	3	5.88	7	13.73	28	54.90	13	25.49
3	X1.3	-	-	3	5.88	2	3.92	33	64.71	13	25.49
4	X1.4	-	-	3	5.88	7	13.73	30	58.82	11	21.57
5	X1.5	-	-	1	1.96	6	11.76	41	80.39	3	5.88
6	X1.6	-	-	3	5.9	7	13.7	29	56.9	12	23.5

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan sebanyak 41 atau 80.39% responden menjawab setuju Kepala sekolah sebagai sumber inspirasi bagi guru disekolah, sebanyak 33 atau 64.71% responden menyatakan setuju Kepala sekolah memberikan jaminan rasa aman kepada guru dalam menjalankan tugas untuk belajar mengajar di sekolah, sebanyak 30 atau 58,82% responden menyatakan setuju Kepala sekolah sebagai wakil dari organisasi (Yayasan), sebanyak 29 atau 56.9 responden setuju Kepala sekolah memiliki sikap menghargai kepada semua guru di sekolah MA AL MAARIF Singosari, sebanyak 28 atau 54,90% responden setuju Kepala sekolah selalu memberikan sugesti kepada guru berupa pemberian motivasi agar semua guru lebih semangat dalam menjalankan tugasnya masing-masing, dan

sebanyak 25 atau 49,02% responden setuju Kepala sekolah bersikap adil kepada semua guru yang ada di MA ALMAARIF Singosari.

2. Deskripsi Variabel Motivasi (X_2)

Variabel Kepemimpinan ada 5 item yang ditanyakan kepada responden. Adapun distribusi frekuensi jawaban terpapar dalam tabel 4.5:

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi (X_2)

No	Item	Jawaban Responden									
		STS=1		TS=2		N=3		S=4		SS=5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1	1	2	3	5.9	8	15.7	29	56.9	10	19.6
2	X2.2	-	-	2	3.9	7	13.7	30	58.8	12	23.5
3	X2.3	-	-	1	2	3	5.9	30	58.8	17	33.3
4	X2.4	-	-	1	2	9	17.6	35	68.6	6	11.8
5	X2.5	-	-	1	1.9	3	5.9	34	66.7	14	27.5

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden yakni sebanyak 35 atau 68.6% responden menjawab setuju Sekolah di MA ALMAARIF Singosari memberikan penghargaan seperti promosi jabatan kepada guru yang memiliki prestasi, sebanyak 30 atau 58,8% responden setuju Sekolah MA ALMAARIF Singosari memberikan jaminan rasa aman bagi guru di masa yang akan datang, sebanyak 30 atau 58,8% responden setuju Sekolah di MA ALMAARIF Singosari menjaga hubungan sosial seperti kekeluargaan yang baik antar rekan guru maupun dengan pimpinan, sebanyak 34 atau 66,7% responden setuju Sekolah di MA ALMAARIF Singosari memberikan kebebasan guru dalam mengaktualisasikan kemampuan dalam proses belajar mengajar kepada siswa, dan sebanyak 29 atau 56.9% responden setuju Besarnya gaji yang diterima guru mampu digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis (dasar) seperti makan, sandang dan papan.

3. Deskripsi Jawaban Item Variabel KinerjaGuru(Y)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel Kinerja Guru (Y) di jelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 6Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Item	Jawaban Responden									
		STS=1		TS=2		N=3		S=4		SS=5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y.1	-	-	2	3.9	10	19.6	35	68.6	4	7.8
2	Y.2	-	-	1	2	2	3.9	36	70.6	12	23.5
3	Y.3	-	-	1	2	3	5.9	36	70.6	11	21.6
4	Y.4	-	-	-	-	3	5.9	38	74.5	10	19.6
5	Y.5	-	-	1	2	9	17.6	33	64.7	8	15.7

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan sebanyak 38 atau 74,5% responden setuju Kejujuran guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah, sebanyak 36 atau 70,6% responden setuju Tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan MA ALMAARIF Singosari, sebanyak 36 atau 70.6% responden setuju Ketaatan guru dalam menjalankan tugasnya seperti disiplin dalam mengajar di sekolah, sebanyak 35 atau 68.6% responden setuju Prestasi kerja guru sesuai dengan standar yang ditetapkan Sekolah MA ALMAARIF Singosari, sebanyak 33 atau 64.7% responden setuju Kerjasama antar rekan guru maupun dengan kepala sekolah di MA ALMAARIF Singosari.

hasil perhitungan didapatkan hasil bahwa item pernyataan yang ada di dalam variabel Motivasi kerja dan Kepemimpinan, dan Kinerja pegawai MA Al Ma'arif Singosari, dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 0.05\%$ dan nilai sig.2-tailed = 0,000. Karena nilai sig.2-tailed $< \alpha$, maka item pernyataan di nyatakan valid. Apabila probabilitas signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 maka dinyatakan valid dan sebaliknya bila lebih besar dari 0.05 maka dinyatakan tidak valid. Hasil validitas dapat dilihat melalui keseluruhan variabel penelitian $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan tingkat signifikan $\alpha = 0.05$ dan $n = 51$ diperoleh $r_{tabel} = 0.215$. Dari tabel 4.10 dibawah ini diketahui bahwa nilai signifikansinya $< 0,05$ dan dapat diketahui r hasil tiap-tiap item > 0.215 berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan valid sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan-pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang di teliti. Lihat tabel 4.7 berikut:

Tabel 4. 7Hasil Uji Validitas Instrument

No	Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X1.1	0,742	0.264	Valid
		X1.2	0,677	0.264	Valid
		X1.3	0,784	0.264	Valid
		X1.4	0,688	0.264	Valid
		X1.6	0,683	0.264	Valid
		X1.5	0,656	0.264	Valid
2	Motivasi Kerja (X ₂)	X2.1	0,881	0.264	Valid
		X2.2	0,833	0.264	Valid
		X2.3	0,795	0.264	Valid
		X2.4	0,752	0.264	Valid
		X2.5	0,587	0.264	Valid
3	Kinerja Guru (Y)	Y.1	0,698	0.264	Valid
		Y.2	0,733	0.264	Valid
		Y.3	0,792	0.264	Valid
		Y.4	0,690	0.264	Valid
		Y.5	0,608	0.264	Valid

Sumber : Data primer diolah

Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas Item-Item

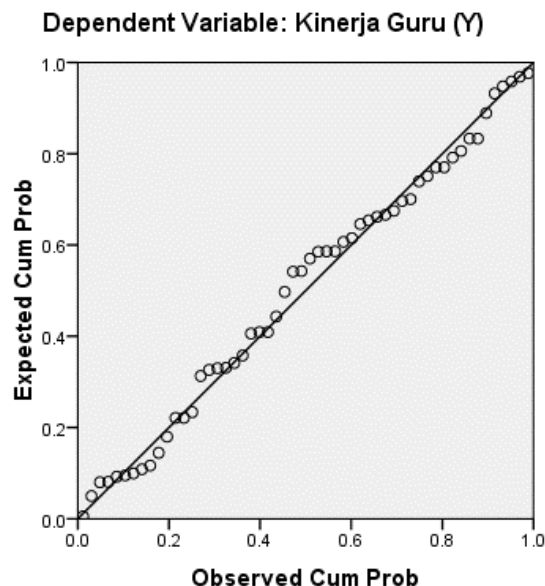
Variabel	Alfa Cronbrach's	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,784	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0,832	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,739	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan tabel reliabilitas menunjukkan bahwa keseluruhan item yang digunakan sebagai alat ukur variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru reliabel. Hal ini dilihat nilai r alpha cronbach's lebih besar ($>$) 0,6.

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4. 1 Grafik Pendeteksian Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1 di atas terlihat dari titik-titik (point-point) menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dikatakan bahwa model regresi linier memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolnieritas

Tabel 4. 9 Nilai Tolerance dan VIF

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Gaya Kepemimpinan (X1)	.766	1.305
Motivasi Kerja (X2)	.766	1.305

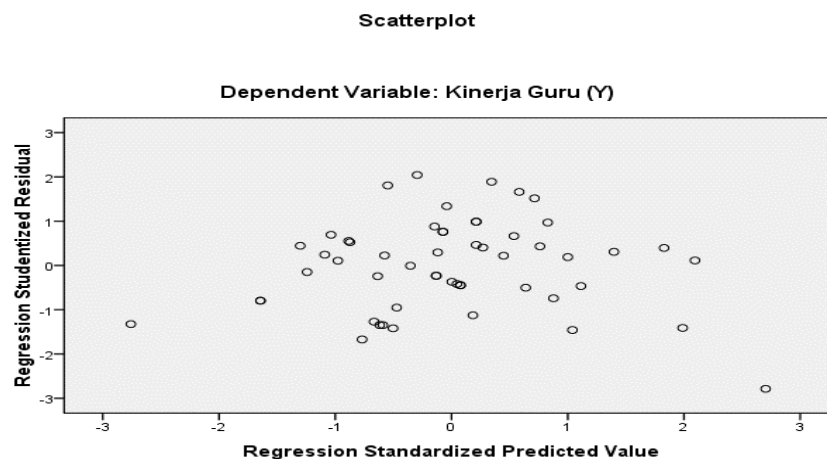
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Print - out SPSS

Berdasarkan pada tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel bebas berada dibawah angka 10. Sehingga pada analisis ini tidak terjadi gejala multikolineritas. Dengan kata lain, variabel bebas menjelaskan pengaruh yang berbeda terhadap variabilitas variabel terikat.

Heterokedastisitas

Berikut ini ditunjukkan gambar deteksi tidak adanya heterokedastisitas.



Gambar 4.2 Grafik Pedeteksian Heterokedastisitas

Pada gambar 4.2 terlihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, karena titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model proporsi ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Analisis regresi berganda

Hasil pengujian dengan menggunakan regresi berganda terdapat pada tabel 4.10 berikut ini

Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Korelasi Ganda, Regresi Berganda, Uji F dan Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.159	2.089		4.384	.000
Gaya Kepemimpinan (X1)	.264	.085	.407	3.115	.003
Motivasi Kerja (X2)	.229	.101	.297	2.270	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, diolah

Keterangan :

X₁ : Gaya Kepemimpinan

X₂ : Motivasi kerja

Y : Kinerja

Dari hasil pengujian analisis regresi berganda seperti yang tertera di atas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,159 + 0,264X_1 + 0,229X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat di jelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 9,159 menunjukkan jika tidak terdapat variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja diasumsikan sama dengan 0, maka Kinerja Guru(Y) akan sebesar 9,159.
- 2) $BX_1 = 0,264$ jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Guru(Y) yang dicapai akan naik sebesar 0,264satuan dengan asumsi Motivasi, tetap (konstan).

$BX_2 = 0,229$ jika variabel Motivasi (X₂) naik sebesar satu satuan maka KinerjaGuru (Y) yang dicapai akan naik sebesar 0,229satuan dengan asumsi Gaya Kepemimpinan, tetap (konstan).

Hasil uji t terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.159	2.089		4.384	.000
Gaya Kepemimpinan (X1)	.264	.085	.407	3.115	.003
Motivasi Kerja (X2)	.229	.101	.297	2.270	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber data: Data primer yang diolah

Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 3,115 ($p=0,003<0,05$) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 3,319 ($p=0,025<0,28$) lebih besar

(>) dari t tabel dengan tingkat kepercayaan kurang dari (<) 5%, maka keputusan terhadap H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dapat dibuktikan.

Hasil uji F dapat dilihat secara keseluruhan pada tabel 14.12 sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Perhitungan Anova
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	78.924	2	39.462	14.155	.000 ^a
Residual	133.821	48	2.788		
Total	212.745	50			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung sebesar 14,155 lebih besar (>) F tabel sebesar 3,94 pada tingkat signifikan $p=0,000 < 0,05$, karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel keputusan terhadap H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan dan Motivasi simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dapat dibuktikan.

Implikasi hasil penelitian

1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung 2,335 lebih besar dari t tabel 1,661 dengan tingkat sig t $0,001 < \alpha = 0,05$, yang berarti bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru MA Al Ma'arif Singosari. Hal ini dapat di jelaskan dari hasil jawaban responden yang menyatakan bahwa pimpinan selalu bersikap adil terhadap semua guru, pimpinan memberikan sugesti kepada guru berupa pemberian motivasi agar semua guru lebih semangat dalam menjalankan tugasnya masing-masing, pimpinan memberikan dukungan kepada guru agar tercapai tujuan yang sudah ditetapkan sekolah, pimpinan memberikan rasa aman kepada guru pada saat menjalankan tugas belajar mengajar di sekolah, pimpinan merupakan wakil dari organisasi (yayasan), pimpinan sebagai sumber inspirasi bagi guru di sekolah, dan pimpinan memiliki sikap menghargai kepada semua guru di sekolah MA Al Ma'arif Singosari. Jadi pemimpin memiliki fungsi yang strategis yang dapat menentukan kinerja organisasi. Pemimpin yang melakukan tugas kepemimpinannya secara efektif, dapat mengarahkan individu atau anggota ketujuan yang dicita-citakan organisasi tersebut.

Hal ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (2012) bahwa kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain tersebut. Penentuan atas kepemimpinan seseorang sebenarnya terletak pada bagaimana peran pengikut memberikan penilaian atas perilaku dari pimpinan ketika mereka berhubungan dengan para pengikutnya. Sehingga untuk mengetahui efektivitas pimpinan, maka tergantung pada tanggapan para pengikutnya atas perilaku pimpinan yang bersangkutan pada saat mereka saling berinteraksi. Apalagi

para pengikut memberikan tanggapan yang positif dan berusaha memenuhi harapan pemimpinnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dikatakan pemimpin tersebut memiliki kepemimpinan yang efektif. Hasil penelitian mendukung penelitian Watimena (2007) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel perilaku pemimpin dengan kinerja karyawan pada dinas pendapatan daerah kabupaten Biak Papua

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung 2,140 lebih besar dari t tabel 1,661 dengan tingkat $\text{sig } t \ 0,049 < \alpha = (0,05)$, yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru MA Al Ma'arif Singosari. Hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh Guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Sesuai dengan Teori Maslow yang menyatakan bahwa faktor motivasi ini merupakan dorongan untuk melakukan suatu tindakan sebagai hasil dari tekanan kebutuhan yang belum dipenuhi. *Physiological needs* atau kebutuhan badaniah adalah tingkat yang paling rendah, yaitu kebutuhan paling pokok kita miliki, yakni berupa kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal dan istirahat. Kebutuhan rasa aman mencakup terjaminnya seseorang memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan selama karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik dengan kinerja yang memuaskan. Kebutuhan sosial menjadi motivasi aktif dari perilaku, kebutuhan sosial adalah kebutuhan seperti afiliasi, memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Perasaan diikutsertakan, berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli telah membuktikan bahwa tidak ada karyawan yang senang dikucilkan. Mereka ingin diajak turut serta dalam berbagai segi kehidupan perusahaan. Kebutuhan akan penghargaan ini adalah kebutuhan akan harga diri, kemampuan bagi seseorang individu untuk menerima dirinya dan untuk merasa puas dengan dirinya sendiri. Penghargaan atau pengakuan atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang akan merupakan motivator yang kuat. Dimana pengakuan akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari penghargaan dalam bentuk materi. Penghargaan ini dapat berbentuk piagam penghargaan, pengakuan keberhasilan bawahan berupa memberi surat penghargaan, memberi hadiah berupa uang (insentif), memberi kenaikan atau promosi jabatan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Watimena (2007), Hernowo Narmodo dan M.Farid (2006), dan Martinus (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap karyawan.

Simpulan

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MA Al Ma'arif Singosari

2. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MA Al Ma'arif Singosari

Keterbatasan Penelitian.

1. Kemungkinan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini masih ada yang belum sesuai dengan kondisi karyawan di lokasi penelitian. Latar belakang belakang dari masing-masing responden akan menghasilkan persepsi yang berbeda, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan posisi jabatan karyawan.
2. Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan sumbangan sebesar 34,5% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan 65,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Untuk itu perlu adanya penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disampaikan saran – saran sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang diterapkan oleh MA Al Ma'arif Singosari sudah baik. Namun masih perlu adanya peningkatan kepemimpinan yang lebih baik atau bahkan sangat baik, sehingga akan mendapatkan hasil kinerja Guru yang lebih baik juga dan dapat memajukan atau mengembangkan sekolah MA Al Ma'arif Singosari dengan cepat.
2. Bagi MA Al Ma'arif Singosari disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja para Guru dengan cara penempatan Guru disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian serta latar belakang pendidikan, hak pemberian tunjangan guru yang layak, dan menjaga keharmonisan hubungan antar guru maupun dengan kepala sekolah.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru karena faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh 34,5% sehingga masih ada 65,5% faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Guru selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap Kinerja Guru seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, stress kerja dan sebagainya.

Daftar Pustaka

- Ahmad Fadli. (2011) *Organisasi dan Administrasi*. Jakarta
- AA. Anwar Prabuu Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi, 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Kedua. Rineka Cipta. Jakarta
- Bahrul Yaman, 2009, *Riset SDM Dalam Organisasi*, FE Universitas Airlangga, Jakarta
- Depdiknas. (2003). *Undang-Undang RI Nomor 20, Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional*

- Depdiknas. (2005). *Peraturan Pemerintah RI Nomor 19, Tahun 2005. tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Diana Laris Ionel Tampul and Ion Cochina. (2015). Motivation & Employee Performance. Proceedings of the 9th International Management Conference "Management and Innovation For Competitive Advantage
- Djoko santoso Moeljono & Steve Sudjatmiko. (2007). Corporate Culture. Jakarta : Alex Media Komputindo.
- Ferdinand. Augusty, 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20”. Semarang : UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Kartono, Kartini, 2008 : Pemimpin Dan Kempemimpinan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Kiki Cahaya Setiawan. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.
- Morissan M., A., dkk. 2012. Metode Penelitian Survei. Jakarta: Kencana
- Mulyasa, E (2012). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Robbins, S.P dan M. Coulter, (2010). *Manajemen* (Terjemahan, Edisi Sepuluh), Jakarta
- Sani, Ahmad. Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia* : Teori, Kuesioner, dan Analisis Data. Malang
- Siagian, Sondang P, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara Jakarta
- MSugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.

Muhamad Farkhan*) Adalah Alumni FEB Unisma
Budi Wahono **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Khalikussabir ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma