

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH
IBTIDAIYAH DI KEBONSARI MADIUN**

TESIS



Oleh:

CHOIRUN NISA' FITRIANI

NIM: 502180014

PROGRAM MAGISTER

PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

PASCASARJANA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

PONOROGO

NOVEMBER 2020

**IAIN
PONOROGO**

ABSTRACT

Teacher performance is the performance carried out by the teacher in carrying it as an educator. The quality of teacher performance will greatly determine the quality of educational outcomes, because teachers are the party who has the most direct contact with students in the education or learning process at madrasah educational institutions. However, in reality the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers in Kebonsari Madiun was not optimal. This is evidenced by the lack of creativity in utilizing the media, inappropriate teaching qualifications, and boring learning activities. The level of teacher performance in an institution can be influenced by many factors, including the leadership style of the principal and teacher work motivation. Teacher performance greatly affects the principal's leadership style and teacher work motivation. Therefore this study aims to determine: 1) The significant influence of the principal's leadership style on the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers in Kebonsari Madiun. 2) The significant influence of work motivation on the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers in Kebonsari Madiun. 3) The significant influence of the principal's leadership style and work motivation on the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers in Kebonsari Madiun. Researchers using a quantitative approach with data collection methods using a questionnaire. The researcher using simple regression method and multiple linear regression method for data analysis. The population size is 234 and the sample size of this study is 144 in accordance with the theory of Krejcie and Morgan for an error rate of 5%. For the results of the data analysis, the researcher states that: 1) There is a significant influence of the principal's leadership style on the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers in Kebonsari Madiun seen from t -count = 3,431 and t -table = 1,645, and the effect is 7.7%. 2) There is a significant effect of work motivation on the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers in Kebonsari Madiun seen from t -count = 6,862 and t -table = 1,645, and the effect is 24.9%. 3) There is a significant influence of the principal's leadership style and work motivation on the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers in Kebonsari Madiun seeing F count = 23,701 then F table = 3.060, and the effect is 25.2%.

Keywords: Principal Leadership Style, Work Motivation, Teacher Performance



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proses bimbingan insentif terhadap tesis yang ditulis oleh **Choirun Nisa' Fitriani, NIM 502180014** dengan judul: “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun**”, maka tesis ini sudah dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis pada sidang Majelis *Munaqashah* Tesis.

Ponorogo, 31 Agustus 2020

Pembimbing



Dr. Muhammad Ali, M. Pd
NIP.197505282009011008



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA

Terakreditasi B sesuai SK BAN-PT Nomor : 2619/SK/BAN-PT/AK-SURV/PT/NI/2016
Alamat: Jl. Prastika 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 441277 Fax. (0352) 461895
Website : www.iainponorogo.ac.id Email: pascasarjana@iainponorogo.ac.id

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

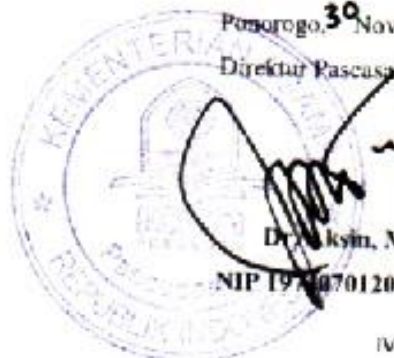
Tesis yang ditulis oleh **Chotrun Nisa' Fitriani**, NIM: 502180014, Program Maglster Prodi **Manajemen Pendidikan Islam** dengan judul: "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun**", telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis *Munaqashah* Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada **Hari Senin, tanggal 23 November**, dan dinyatakan **LULUS**.

Dewan Penguji

No	Nama Penguji	Tandatangan	Tanggal
1	Dr. Abid Rohmanu, M.H.I. NIP. 197602292008011008 Ketua Sidang		1/12/2020
2	Fuada Azkiya NITK. 2019072012 Sekertaris		1/12 '20
3	Dr. Andhita Desy Wulansari, M.Si NIP. 198312192009122003 Penguji Utama		30/11 '20
4	Dr. Muhammad Ali, M.Pd NIP. 197505282009011008 Pembimbing/Penguji 2		30/11 '20

Ponorogo, 30 November 2020

Direktur Pascasarjana,



Dr. Sukm, M.Ag

NIP. 197407012005011004

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Dengan ini, saya **Choirun Nisa' Fitriani**, NIM: **502180014**, Program Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Kebonsari Madiun"** ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutip dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggungjawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 27 Oktober 2020

Penulis



Choirun Nisa' Fitriani

NIM.502180014

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Choirun Nisa' Fitriani
NIM : 502180014
Fakultas : Pasca Sarjana
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 1 Desember 2020

Penulis



Choirun Nisa' Fitriani

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kita semua memahami bahwa guru merupakan kunci keberhasilan pembelajaran bagi murid didalam kelas. Peran guru pada prinsipnya sebagai pembimbing agar tercapainya tujuan pendidikan di madrasah. Adapun peran pimpinan madrasah bisa dilihat dari bagaimana guru berperan dan bertugas dalam memberikan pelajaran kepada murid-muridnya, inilah yang dikenal dengan kinerja guru.

Adapun sarana untuk mendapatkan hasil yang baik dalam suatu organisasi, baik secara individu ataupun tim dengan cara memahami dan mengelola kinerja yang sesuai kerangka tujuan atau standar merupakan pengertian dari kinerja.¹ Hal ini pun sepadan dengan Moehariono yang mengartikan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, maupun misi organisasi melalui perencanaan strategis suatu organisasi.²

Menurut Supardi, kinerja merupakan kata padan dari kata *performance*. Dimana kata *performance* bisa diartikan dalam tiga pengertian, yaitu (1) prestasi dalam kalimatnya “*high performance car*” yang artinya mobil yang sangat cepat, selanjutnya (2) pertunjukkan dalam kalimatnya “*folk dance performance*” yang bermakna pertunjukkan atau tari-tarian rakyat, kemudian (3) pelaksanaan tugas dalam kalimatnya “*in performing his/her duties*” yang bermakna pelaksanaan tugasnya buruk.³

Sulistiyorini menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang

¹Sedarmayanti, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan* (Bandung: PT Refika Aditama, 2011), 202.

²Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 95.

³Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 45.

telditetapkan.⁴ Oleh sebab itu dapat ditarik suatu pengertian bahwa kinerja merupakan bagian dari prestasi yang didalamnya terdapat suatu kegiatan atau perbuatan dalam rangka melaksanakan tugas yang telah ditetapkan untuk tercapainya sasaran dalam suatu organisasi.

Sedangkan pengertian kinerja guru adalah suatu tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang dimiliki setiap guru.⁵

Seorang guru dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik dapat dilihat dari bagaimana guru tersebut menjalankan tugas dalam mendidik peserta didik dan menyelesaikan tantangan yang mendatang. Namun masih didapati guru yang kurang menyadari perannya dalam mencetak generasi muda yang lebih tangguh. Salah satu contohnya, guru yang mengadakan pembelajaran di kelas bukan memberikan pelajaran namun meninggalkan pembelajaran dengan memberikan tugas mengerjakan lembar kerja siswa (LKS).

Kemampuan yang unggul dan motivasi kerja tinggi yang dimiliki seorang guru termasuk pembelajaran yang berkualitas. Dengan pembelajaran berkualitas menghasilkan lulusan berkualitas, sedangkan jika pembelajaran oleh guru tidak berkualitas akan menghasilkan lulusan yang tidak berkualitas. Hal ini berdampak kepada kemampuan lulusan dalam menghadapi persaingan semakin berat.⁶

Guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanannya adalah seorang guru profesional. Prestasi peserta didik dan lulusan dari suatu lembaga pendidikan merupakan produk dari seorang guru. Lulusan yang mampu bersaing di dunia akademis maupun dunia kerja yang tidak berfokus terhadap mutu. Transformasi mutu dengan cara mengadopsi paradigma baru pendidikan.

Guru menjadi faktor utama yang mendominasi keberhasilan proses belajar mengajar terhadap peserta didik. Oleh sebab itu, kompetensi guru sangat

⁴Bernawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 12.

⁵*Ibid.*, 14.

⁶Supardi, *Kinerja Guru*, 46.

mempengaruhi perkembangan kemampuan peserta didik.⁷Guru yang tidak memiliki kompetensi yang baik, bisa dipastikan peserta didik pun tidak memiliki kompetensi yang baik. Tidak hanya sampai disitu, selain kompetensi guru yang baik kinerja guru juga harus baik, dikarenakan tanggung jawab yang diemban oleh seorang guru sangat besar dalam mempersiapkan peserta didik yang akan bersaing di jenjang selanjutnya. Dari uraian diatas peneliti merasa adanya kesenjangan antara tanggung jawab atas peran dan tugasnya yang sangat berat tersebut namun masih terdapat seorang guru yang memiliki kinerja yang tidak baik?.

Bertolak belakang dengan teori diatas, berdasarkan hasil observasi peneliti pada bulan Juli-Agustus di beberapa Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun didapat informasi bahwa kinerja guru masih belum dapat dikatakan optimal. Hal tersebut dibuktikan dengan dengan kurang kreatif nya guru dalam memmanfaatkan media, kualifikasi mengajar yang tidak sesuai dengan kompetensi akademik, dan kegiatan pembelajaran yang membosankan.

Kinerja guru dijelaskan Bernawi pada bukunya sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor secara internal (yang berasal dari dalam) maupun faktor secara eksternal (yang berasal dari luar). Maksud dari penjelasan itu, Bernawi ingin menjelaskan bahwa faktor internal merupakan sesuatu yang timbul/ berasal dari dalam diri *self* guru tersebut. Misalnya *performance, skill, attitute, mainset*, motivasi menjadi *good teacher*, pengalaman belajar, dan latar belakang keluarga. Selanjutnya maksud dari yang kedua, atau faktor eksternal merupakan sesuatu yang timbul/ berasal dari luar diri guru itu sendiri. Misalnya *payroll costing* guru, fasilitas yang didapatkan, *habite* atau ruang lingkung kerja guru baik secara fisik dan yang terkahir adalah kepemimpinan.⁸

Dalam bukunya Jamil Suprihatiningrum yang berjudul “*Guru Profesional (Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru)*”, faktor yang menjadi penentuan kualitas pembelajaran adalah kinerja guru. Kualitas tersebut dapat dipengaruhi dengan mengetahui apakah pengembangan dan pembinaan secara

⁷Bernawi dan Mohammad Arifin, 13.

⁸Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 38.

professional dalam satu pekerjaan itu dapat dikatakan berhasil atau gagal.⁹Faktor kinerja guru menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya Didi Pianda yang berjudul “Kinerja Guru”, menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Lebih lanjutnya Anwar Prabu menjelaskan bahwa faktor kemampuan guru meliputi kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*. Pandangan ini dapat dimaknai bahwa seorang guru yang mempunyai *background* pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Faktor motivasi merupakan kondisi/ keadaan seseorang yang tergerakkan untuk mencapai tujuan pendidikan. Faktor motivasi ini juga memiliki dua pembagian dimana yang pertama adalah faktor motivasi internal yang meliputi kecerdasan, keterampilan, bakat, kemampuan dan minat, motif, kesehatan, kepribadian, cita-cita dan tujuan. Sedangkan yang kedua merupakan faktor eksternal yang meliputi lingkungan keluarga, lingkungan kerja, komunikasi dengan kepala sekolah, sarana dan prasarana.¹⁰

Selanjutnya Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh faktor diantaranya gaya kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan manajerial kepala sekolah, jaminan kesehatan, gaji guru, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, kondisi fisik dan mental guru, dan lain-lain.¹¹ Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin memfokuskan penelitian ini dalam beberapa hal, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru.

Sebuah organisasi dalam bidang pendidikan memiliki komponen yang membentuk tujuan pendidikan agar apa yang ditetapkan dapat tercapai. Salah satu komponen yang dapat mengendalikan serta memastikan tercapainya tujuan organisasi tersebut adalah kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin yang memimpin dalam suatu lembaga pendidikan yang dapat melakukan fungsinya dengan baik dan benar, seperti terjadinya proses

⁹*Ibid.*

¹⁰Didi Pianda, *Kinerja Guru* (Sukabumi: CV Jejak, 2018), 23–24.

¹¹*Ibid.*, 24.

pembelajaran antara guru dengan peserta didik yang baik dan benar.¹² Dalam kepemimpinannya, kepala sekolah harus meningkatkan profesionalisme yang sesuai dengan gaya kepemimpinannya, berangkat dari kemauan dan kesediaan, lebih berorientasi kepada bawahan, demokrasi, serta lebih berfokus kepada hubungan daripada tugas.¹³

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin adalah menjadi kunci dari peningkatan atau perkembangan sekolah. Peningkatan kinerja dapat tercapai apabila kepala sekolah sebagai pemimpin menggeser fokus tanggung jawab dari operational manajerial kepada pengajar. Terdapat satu faktor yang menentukan rendah tingginya suatu mutu pendidikan adalah seorang guru. Oleh sebab itu, kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah, dalam meningkatkan mutu pembelajaran harus memberikan *supporting* dan perhatian intens waktunya bagi pengembangan kompetensi guru. Apabila guru telah diberikan perhatian yang lebih dalam kegiatan pembelajaran dari kepala sekolah, maka hal tersebut dapat memberikan peningkatan kinerja guru tersebut.¹⁴

Selain itu juga kepemimpinan kepala sekolah dapat membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah dapat mempengaruhi suatu organisasi sekolah terutama akan sangat mempengaruhi kinerja guru. Thoha mendefinisikan gaya kepemimpinan merupakan norma/ aturan dalam bentuk perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain.¹⁵ Artinya bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Namun pada kenyataannya kita masih menemukan gaya kepemimpinan yang otoriter, demokratis, dan *laissez faire* yang banyak diterapkan di dalam berbagai macam organisasi, salah satunya adalah bidang pendidikan. Kepemimpinan dikatakan berjalan dengan baik apabila secara

¹²Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru (Konsep, Strategi dan Implementasinya)* (Jakarta: Kencana, 2016), 87.

¹³*Ibid.*

¹⁴Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru (Konsep, Strategi dan Implementasinya)*.

¹⁵E Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 108.

fungsiional pemimpin mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab.¹⁶

Dengan mengetahui gaya kepemimpinan seorang pimpinan dalam suatu sekolah maka, seharusnya pemahaman kepala sekolah terhadap dirinya akan meningkat dan kepala sekolah mampu mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi dirinya sehingga kepala sekolah memiliki banyak beragam cara untuk bagaimana seharusnya mengendalikan bawahannya agar dapat mencapai apa yang ditetapkannya, dan untuk membangun keefektifan seorang pimpinan. Salah satu faktornya seorang pemimpin harus mempergunakan dan menerapkan gaya kepemimpinan dalam lingkungan organisasi yang dipimpinnya.¹⁷

Untuk itu seorang kepala sekolah sebagai pemimpin yang membawa kemajuan sebuah lembaga pendidikan yang dipimpinnya, sebagaimana suatu lembaga pendidikan tidak hanya seorang administrasi yang mengelola lembaga pendidikan tetapi juga memerlukan pemimpin yang mampu menciptakan sebuah visi terkait dengan suatu lembaga pendidikan tersebut.¹⁸ Oleh karena itu kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Kepemimpinan adalah seseorang yang mampu mengelola dan berorientasi dalam memajukan sekolah untuk mencapai visi dan melaksanakan misi yang sesuai dengan tujuan.¹⁹

Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain (warga sekolah), khususnya guru dalam pembelajaran untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari uraian tersebut dapat menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.²⁰

Motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari pribadi diri seseorang untuk berbuat sesuatu. Seorang guru yang memiliki motivasi tinggi akan

¹⁶H. S Abd. Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 96.

¹⁷Kompri, *Manajemen Pendidikan I* (Bandung: Alfabeta, 2015), 329.

¹⁸Abd. Wahab H. S dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 114.

¹⁹Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2013), 163.

²⁰Pianda, *Kinerja Guru*, 90.

berusaha untuk selalu memberikan yang terbaik yang bisa dilakukannya. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi terhadap motivasi kerja, baik faktor *instrinsik* maupun faktor *ekstrinsik*. Oleh sebab itu, guru sebagai aktor utama dalam dunia pendidikan yang memiliki tugas mendidik dan mengajar harus senantiasa akan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang pada akhirnya akan berpengaruh pula terhadap kualitas pendidikan.²¹

Dalam penelitian ini motivasi kerja mampu di pahami sebagai suatu dorongan dari dalam pribadi diri guru untuk melaksanakan tugas-tugasnya semaksimal mungkin serta bertanggung jawab, disiplin, dan berorientasi prestasi. Pertama, guru yang memiliki prestasi tinggi adalah yang bertanggung jawab terhadap tugasnya. Kedua, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah berdisiplin menjalankan tugasnya. Ketiga, guru yang bermotivasi tinggi adalah berorientasi kepada prestasi.²² Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini memiliki 3 tujuan yang akan dicapai sebagaimana berikut:

²¹*Ibid.*, 88.

²²*Ibid.*, 89.

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah di kebonsari madiun.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah di kebonsari madiun.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah di kebonsari madiun

D. Manfaat Penelitian

Peneliti memiliki sebuah harapan dalam penelitian ini akan kebermanfaat baik secara teoritis ataupun praktis. Adapun beberapa kebermanfaat yang diharapkan penelitisebagaimana berikut:

1. Manfaat secara Teoritis

Untuk kepentingan ilmiah dalam memerlukan dan mengembangkan kajian disiplin Ilmu Manajemen Pendidikan Islam, terutama tentang Kinerja Guru, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan wawasan.

2. Manfaat secara Praktis

- a. Bagi Peneliti

Sebagai bahan tambahan informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Serta memberikan gambaran tentang bagaimana cara meningkatkan kinerja guru di suatu lembaga pendidikan berdasarkan gaya dari seorang pemimpin dan motivasi dalam mengajar.

- b. Bagi Kepala Sekolah

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan mampu menambah pengetahuan khususnya untuk kepala madrasah Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun untuk mengaplikasikan gaya kepemimpinan yang cocok dan sesuai dengan lingkungan madrasahny dan memberikan pendekatan yang baik serta komunikatif untuk meningkatkan motivasi guru, sehingga guru memiliki kinerja yang baik terhadap lembaga dan tercapainya suasana harmonis, rukun dalam bekerja maupun mengajar di kelas.

- c. Bagi Guru

Untuk meningkatkan motivasinya serta pengembangan amanah sebagai pengajar dan fokus dalam mengajarkan dan mencerdaskan siswa-siswanya, menyelesaikan tugasnya di luar jam pembelajaran di kelas. Selain itu, guru lebih menumbuhkan rasa setia dan cinta terhadap lembaga yang dinaunginya.

E. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini terdiri atas enam bab dan sistematika pembahasan ini dibuat untuk mempermudah pembaca atau peneliti setelahnya menelaah isi dari kandungan yang ada pada penelitian ini, adapun rincian pembahasannya sebagaimana:

Bab I. Pada bab ini peneliti menguraikan sebuah gambaran awal untuk memberikan penjelasan tentang penelitian yang dilakukan oleh peneliti sendiri yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan itu sendiri.

Bab II: Pada bab ini peneliti melanjutkan penjelasan dari bab sebelumnya yang meliputi telaah hasil kajian terdahulu, kerangka berpikir peneliti, dan pengajuan hipotesis sementara. Sedangkan untuk landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja guru.

Bab II: Metode Penelitian. Bab ini merupakan isi dari tentang rancangan penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, tahap-tahap penelitian, dan analisis data.

Bab IV: Hasil Penelitian. Bab ini merupakan bab yang sebenarnya bisa dikatakan sebagai inti sari dari penelitian. Di bab inilah peneliti memaparkan hasil kondisi sebenarnya di lapangan dan hasil penelitian yang dijabarkan. Adapun sub-bab di dalamnya meliputi deskripsi data umum, deskripsi data khusus, analisis data dan uji hipotesis.

Bab V: Pembahasan. Pada bab ini peneliti sudah menghadirkan analisis data dari hasil penelitian dan terdapat sub bab di dalamnya tentang pembahasan hipotesis dari hasil penelitian.

Bab VI: Penutup. Bab ini merupakan bab terakhir dimana memiliki fungsi untuk memudahkan pemahaman pembaca atau peneliti dalam mengambil kesimpulan dari penelitian. Dan pada bab ini, peneliti merumuskan ulang dan menyimpulkan dari jawaban rumusan masalah penelitian. Selain itu, pada bab ini peneliti membuat saran atau rekomendasi praktis terkait dengan rumusan penelitian dan juga membuat pembahasan singkat tentang keterbatasan penelitian. Adapun detail pembahasan tentang masing-masing sub babnya adalah kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Telaah Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berkaitan dengan judul yang peneliti lakukan memang sudah pernah ada untuk diteliti sebelumnya. Diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Luthfi Nurul Hidayathi dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Dabin I Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap*” Universitas Negeri Semarang Fakultas Ilmu Pendidikan Tahun 2015. Adapun hasil penelitiannya, suatu komponen penting dalam proses pembelajaran merupakan definisi dari guru. Suatu kinerja pasti dimiliki oleh setiap guru. Kinerja guru memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan suatu pembelajaran. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan ideal berpengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu, motivasi berprestasi merupakan salah satu faktor internal dalam meningkatkan kinerja guru tersebut. Hasil dari penelitian ini adalah (1) ada pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. (2) ada pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. (3) ada pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. (4) gaya kepemimpinan memberikan sumbangan pengaruh sebesar 13,2% terhadap kinerja guru. (5) motivasi berprestasi memberikan sumbangan sebesar 27,7% terhadap kinerja guru. (6) gaya kepemimpinan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memberikan sumbangan pengaruh sebesar 28,7% terhadap kinerja guru.

Dengan begitu peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang ideal dan efektif dan hendaknya guru lebih menumbuhkan motivasi berprestasi untuk meningkatkan kinerja guru. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji variabel terkait gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, dan menggunakan analisis data berupa regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian tersebut dilakukan di sekolah dasar Dabin I Kecamatan Cilacap Tengah

Kabupaten Cilacap, sedangkan penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun. Perbedaan lainnya adalah penelitian tersebut dalam pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin pada taraf signifikansi 5%, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan rumus Krejcie dan Morgan pada taraf signifikansi 5%.²³

Penelitian kedua adalah penelitian yang dilakukan oleh Ruth Yawan berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Gaya Kepemimpinan Kepsek terhadap Kinerja Guru SD Biak Numfor Papua*” Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains, Vol 4 No 2, Tahun 2016. Adapun hasil penelitian tersebut adalah (1) secara parsial terdapat pengaruh positif sedang dan signifikan dari motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. (2) secara parsial terdapat pengaruh positif sedang dan signifikan dari gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. (3) terdapat pengaruh positif yang kuat dan signifikan dari motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di kabupaten Biak Numfor. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama membahas tentang gaya kepemimpinan kepek, motivasi kerja, dan kinerja guru, selain itu keduanya merupakan penelitian yang menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Adapun perbedaannya adalah pada lokasi penelitian, dan pada pengambilan sampel penelitian tersebut.²⁴

Penelitian ketiga adalah penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Zamroni, Nurkolis, dan Yovitha Yuliejantiningasih berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru SMP Se Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes*” Universitas PGRI Semarang Tahun 2017. Adapun hasil penelitian tersebut adalah Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SMP Se Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes terhadap guru kategori baik. Dimana hasil analisis regresi menunjukkan bahwa (1) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

²³Luthfi Nurul Hidayathi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekola dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Dabin 1 Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap,” *Universitas Negeri Semarang*, 2015.

²⁴ Ruth Yawan, “Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Gaya Kepemimpinan Kepsek terhadap Kinerja Guru SD Biak Numfor Papua” Vol 4 No 2 (2016).

sebesar 15,7%, (2) pengaruh motivasi kerja dengan kinerja guru signifikan karena hasil analisis statistik menunjukkan F hitung lebih besar dari F tabel yaitu F hitung $11,781 > F \text{ tabel } (0,5598) = 2,30$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan data tersebut ada korelasi antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 10,9%. (3) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja bersama-sama secara positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru terhadap kinerja guru berdasarkan uji statistik berpengaruh sebesar 21,6%. Persamaannya adalah penelitian ini menggunakan analisis data berupa regresi linier sederhana dan regresi linier berganda karena pengaruh variabel X_1 , X_2 dan Y secara langsung. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada variabel independen yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru, dan penelitian yang akan dilakukan variabel independennya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Perbedaan lainnya adalah penelitian tersebut dalam pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin pada taraf signifikansi 5%, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan rumus Krejcie dan Morgan pada taraf signifikansi 5%. Penelitian tersebut menggunakan perhitungan SPSS versi 21.0, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan perhitungan SPSS versi 16.0.²⁵

Penelitian keempat adalah penelitian oleh Edy Cahyana Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Ponorogo Tahun 2018 dengan judul "*Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwanto Kabupaten Wonogiri*". Adapun hasil penelitian tersebut adalah 1) Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwanto dengan sumbangsih efektifnya sebesar 48,3%. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 5 Purwanto dengan sumbangsih efektifnya sebesar 69,2%. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 5 Purwanto dengan sumbangsih efektifnya sebesar 70,5%. Persamaan penelitian tersebut

²⁵Mohamad Zamroni, Nurkolis, dan Yovitha Yuliejantiningih, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Sekecamatan Kersana Kabupaten Brebes," *Universitas PGRI Semarang*, n.d.

dengan penelitian ini adalah sama membahas tentang motivasi kerja dan kinerja guru, selain itu keduanya merupakan penelitian yang menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Adapun perbedaannya adalah pada lokasi penelitian, dan dalam pengambilan sampel penelitian tersebut menggunakan teknik sampling jenuh, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan teknik random sampling.²⁶

Penelitian kelima adalah penelitian oleh Solahudin dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru”, Jurnal Pendidikan IPS, Vol 1 No 3, Tahun 2020. Adapun hasil penelitian adalah (1) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan perolehan $\text{sig } 0.000 < 0.05$ dan $F_h = 63,538$. (2) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan perolehan $\text{sig } 0.000 < 0.05$ dan $t_h = 6.917$. (3). terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan perolehan $\text{sig } 0.000 < 0.05$ dan $t_h = 7.091$. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama membahas tentang gaya kepemimpinan kepekek, motivasi kerja, dan kinerja guru, selain itu keduanya merupakan penelitian yang menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Adapun perbedaannya adalah pada lokasi penelitian, dan pada pengambilan sampel penelitian tersebut.

B. Landasan Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja secara bahasa berasal dari kata *job performance* dan juga biasa disebut *actual performance* atau prestasikerja yang telah dicapai oleh seorang

²⁶Edy Cahyana, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri,” *IAIN Ponorogo*, Juli 2018.

karyawan.²⁷ Menurut *oxfordDictionary* sebagaimana dikutip oleh Moeheriono, kinerja merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi.²⁸ Sedangkan menurut Sedermayanti kinerja merupakan suatu sarana yang bisa mendapatkan hasil lebih baik dari individu, tim, maupun suatu organisasi dengan metode memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar maupun persyaratan yang disepakati.²⁹

Kinerja merupakan suatu hasil kerja, kemampuan, prestasi maupun dorongan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan bentuk keberhasilan dari individu ataupun kelompok dalam mencapai suatu target atau sasaran.³⁰ Hal ini pun dijelaskan oleh Supardi dalam bukunya bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu hasil dari kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang kemudian dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya dengan perbandingan standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.³¹ Sedangkan kinerja menurut Bernawi adalah suatu tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu untuk mencapai suatu tujuan organisasi.³²

Bernawi dan Mohammad Arifin mengutip beberapa pendapat ahli tentang kinerja adalah sebagai berikut. Mangkunegara mengartikan kinerja sebagai sebuah dari hasil kerja yang baik dengan cara kuantitas maupun kualitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Ilyas memiliki pandangan yang sepadan tentang kinerja, bahwa yang dimaksudkan dengan kinerja merupakan suatu hasil penampilan dari karya *person* baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.³³ Sedangkan menurut Rivai kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara

²⁷Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 96.

²⁸*Ibid.*, 95–96.

²⁹Sedarmayanti, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*, 202.

³⁰*Ibid.*

³¹Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 46–47.

³²Bernawi dan Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*, 13.

³³Supardi, *Kinerja Guru*, 47.

keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan telah disepakati.³⁴ Kemudian Simamora lebih tegas menyatakan bahwa kinerja memiliki suatu acuan yang terdapat pada kadar-kadar pencapaian tugas-tugas yang menghasilkan suatu pekerjaan.³⁵ Mudah-mudahan kita memahami bahwa kinerja merupakan suatu refleksi untuk dapat mengetahui seberapa baik/ buruk seorang karyawan dalam memenuhi persyaratan pekerjaan tersebut.

Apabila kita mencoba untuk mengaplikasikan hal tersebut pada dunia pendidikan khususnya pada lembaga sekolah maka, *performance* merupakan hasil dari pencapaian kerja yang dicapai oleh seluruh *public* yang bersangkutan dengan segala kewenangan yang ada dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan ataupun target kelembagaan. Dan dalam lembaga pendidikan kinerja sangat erat dengan guru, oleh karenanya kinerja guru merupakan kompetensi guru untuk melakukan tugas-tugasnya seperti kegiatan pembelajaran kegiatan pembimbingan yang mana guru bertanggung jawab penuh atas semua peserta didik guna tercapai tujuan dari proses pendidikan tersebut.³⁶ Oleh sebab itu, suatu kondisi yang menandakan akan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah baik dalam kegiatan pembelajaran ataupun kegiatan bimbingan serta gambaran bahwa adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam waktu tersebut merupakan bagian dari kinerja guru..

Sementara itu apabila kita merujuk pada Undang-Undang No 14 tahun 2005, yang menjelaskan bahwa tugas keprofesionalan guru, tugas atau kewajiban guru antara lain, terdapat:³⁷

- 1) Merancang proses pembelajaran, melakukan proses pembelajaran, melakukan suatu penilaian dan melakukan pengevaluasian dari hasil pembelajaran.

³⁴Bernawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*, 14.

³⁵*Ibid.*

³⁶Supardi, *Kinerja Guru*, 2016, 54.

³⁷*Ibid.*, 13–15.

- 2) Melakukan peningkatan dan pengembangan kualifikasi akademisi, melakukan peningkatan pada bidang kompetensi secara terus menerus dengan selarasnya pemutakhiran proses keilmuan, teknologi dan kesenian.
- 3) Melakukan keaktifan yang objektif, tidak diperbolehkan untuk bersikap diskriminatif pada dasar penentuan pertimbangan, background keluarga, status di masyarakat.
- 4) Mematuhi segala peraturan, hukum, dan kode etik, dengan segenap jiwatidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari nilai-nilai agama dan etika.
- 5) Menjaga dan memperat *ukhuwah* dan kesatuan.

Guru adalah orang yang bekerja pada bidang pendidikan dan pengajaran bertanggung jawab dalam membantu anak-anak didiknya untuk mencapai kedewasaan sesuai dengan potensi dirinya masing-masing.³⁸Guru juga banyak dimaknai sebagai suatu komponen manusiawi pada tahapan belajar mengajar yang memiliki peran penting dalam mengantarkan siswa-siswanya untuk mencapai tujuan dari pendidikan yang ditentukan.³⁹Gurulah yang memikul tanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan program pengajaran. Oleh karena itu, mengajar merupakan suatu pekerjaan professional karena menggunakan teknik dan prosedur yang berpijak pada landasan intelektual yang harus dipelajari secara sengaja, terencana dan kemudian dipergunakan demi kemaslahatan orang lain.

Upaya-upaya meningkatkan kinerja guru sebaiknya dikelola dengan baik untuk mewujudkan hasil yang baik pula. Peningkatan kinerja guru ini pada dasarnya diarahkan pada peningkatan kegiatan belajar mengajar, agar guru lebih mampu menciptakan iklim proses belajar mengajar yang kondusif, sehingga mampu mewujudkan pendidikan yang bermutu. Kinerja guru untuk mampu mewujudkan peningkatan kegiatan pembelajaran yang kondusif, tentunya memerlukan berbagai pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dikembangkan dan diingatkan.

³⁸Hadari Nawawi, *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan* (Jakarta: Gunung Agung, 1985), 123.

³⁹*Ibid.*,

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi ataupun individu. Menurut Kopelman, bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor yaitu lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan karakteristik pekerjaan. Adapun karakteristik individu meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan dan nilai-nilai, dan sikap. Kemudian karakteristik organisasi meliputi imbalan, penetapan tujuan, seleksi, latihan dan pengembangan, kepemimpinan, dan struktur organisasi. Selanjutnya karakteristik pekerjaan meliputi penilaian pekerjaan, umpan balik prestasi, desain pekerjaan, dan jadwal kerja.⁴⁰

Menurut Tiffin dan Me. Cormick ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:⁴¹

- 1) Variabel individual, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.
- 2) Faktor situational, antara lain:
 - a) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi).
 - b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi sifat organisai, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial.

Kemudian menurut Anwar Prabu Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (kemampuan potensi/IQ dan kemampuan reality) dan faktor motivasi (faktor intern diri sendiri dan faktor ekstern/dari luar diri sendiri).⁴²

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru di antaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala

⁴⁰*Ibid.*, 51.

⁴¹Pianda, *Kinerja Guru*, 21.

⁴²*Ibid.*, 22–24.

sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah, dan lain sebagainya.⁴³

c. Indikator Kinerja Guru

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan atau kegagalan suatu kinerja maka diperlukan nya penilaian terhadap kinerja. Dalam melakukan penilaian kinerja memnag memerlukan suatu teknik yang tepat, sehingga hasil pengukuran juga menghasilkan hasil yang tepat dan benar. Untuk melakukan penilaian tentunya membutuhkan indikator. Penggunaan indikator kinerja sangat penting untuk mengetahui apakah suatu kinerja karyaannya telah memnuhi prinsip efisien dan efektif.

Untuk mengukur kinerja karyawan/pegawai dapat digunakan beberapa indikator mengenai kinerja, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, waktu, efektivitas biaya kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan.⁴⁴ Berikut ini adalah penjelasan dari indikator tersebut, yaitu:

NO	INDIKATOR	MAKSUD
1	<i>Quality</i> (kualitas)	Untuk dapat melihat kualitas dari pekerjaan maka pengukuran dilakukan dengan cara melihat proses tertentu. Maksudnya begini, kualitas itu adalah hasil dari tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan untuk mendapat kesempurnaan pada proses akhir.
2	<i>Quantity</i> (jumlah)	Hasil yang telah dilakukan oleh seseorang. Hal ini dapat kita ketahui pada bentuk satuan seperti jumlah uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan pada waktu tertentu.
3	<i>Time</i>	Ketepatan waktu dimana lebih didominasi pada kegiatan yang dapat diselesaikan, atau merupakan suatu hasil yang dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.

⁴³*Ibid.*, 24.

⁴⁴Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 208.

NO	INDIKATOR	MAKSUD
4	Penekanan <i>Costing</i>	Pembiayaan yang telah dianggarkan sesuai acuan untuk dihabiskan dalam setiap aktivitas sebelum berjalannya aktivitas.
5	<i>Monitoring</i>	Pengawasan yang dilakukan agar semua apa yang telah ditentukan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan.
6	<i>Employee Relations</i>	Adanya kerjasama antara pimpinan dan bawahan yang harmonis ataupun dengan sejawat. Hubungan ini dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

Sedangkan indikator kinerja menurut Hamzah B. Uno diklasifikasikan menjadi 5, yaitu:⁴⁵

NO	INDIKATOR KINERJA	
1	Kualitas kerja	Perancangan program dengan tepat, penilaian hasil belajar, penyampaian materi yang sesuai dengan ketentuan, dan keberlanjutan dari hasil penilaian.
2	Kecepatan/ketepatan kerja	Penerapan metode baru atau <i>upgrading</i> dalam pembelajaran.
3	Inisiatif dalam bekerja	Mampu menciptakan inovasi-inovasi baru dan menghadirkan metode pembelajaran mutakhir.
4	Kemampuan Kerja	Pengelolaan kelas, pengembangan <i>lifeskill</i> peserta didik, mampu menciptakan suasana ruang kelas yang efektif.

⁴⁵Hamzah B Uno, *Teori Motivasi Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 93.

NO	INDIKATOR KINERJA	
5	Komunikasi	Memberikan bimbingan yang baik, memberikan sebuah jawaban yang solutif dan menjadi contoh yang baik.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator kinerja guru meliputi: 1) kualitas kerja, 2) kecepatan/ketepatan kerja, 3) inisiatif dalam bekerja, 4) kemampuan kerja, dan 5) komunikasi.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) didefinisikan sebagai kebiasaan pemimpin, yang fokus kepada apa yang dilakukan pemimpin dan bagaimana perilaku mereka yang didorong filsafat kepemimpinan pribadi.⁴⁶ Sedangkan menurut Supriyono gaya kepemimpinan merupakan sikap pemimpin yang memimpin suatu karyawan atau lebih dapat memberikan pengaruh terciptanya tujuan yang telah ditentukan.⁴⁷ Dan gaya kepemimpinan lebih menunjukkan adanya hubungan sosial antara suatu *person* dengan *person* yang lain atau antara yang dikendalikan dengan yang mengendalikan dalam suatu organisasi.⁴⁸

Jadi dapat ditarik pengertian bahwa gaya kepemimpinan merupakan sebuah perilaku atau strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah (pemikiran), keterampilan, sifat dan sikap yang diterapkan pemimpin ketika mempengaruhi karyawannya agar tercapainya tujuan yang diinginkan. Oleh sebab itu, pemimpin merupakan tonggak utama dalam menciptakan keharmonisan suatu organisasi. Dan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi pun diklasifikasi dalam dua dimensi yaitu berorientasi pada *person* dan berorientasi pada *jobs*.⁴⁹ Sehingga dapat kita katakan secara langsung maupun tidak langsung bahwa gaya

⁴⁶Peter G. Northouse, *Pengantar Kepemimpinan: Konsep Praktik* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2018), 112.

⁴⁷Supriyono, *Sistem Pengendalian Manajemen* (Yogyakarta: BPFEE, 2000), 54.

⁴⁸*Ibid.*, 55.

⁴⁹*Ibid.*, 135.

kepemimpinan menunjukkan tentang keyakinan pemimpin terhadap kemampuan bawahannya dalam suatu organisasi.

b. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung perkembangan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan.

Menurut Peter G. Northouse, gaya kepemimpinan dibagi menjadi 3, yaitu gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan *laissez faire*.

1) Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya seorang pimpinan yang mengedepankan pendekatan kekuasaan otoritas pribadinya untuk melahirkan suatu keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaannya adalah yang paling diuntungkan dalam organisasi dengan gaya kepemimpinan ini.⁵⁰

Gaya seperti ini menekankan bahwa mereka bertanggung jawab, menaruhkan pengaruh dan kontrol atas anggota dan kelompok. Kepemimpinan ini juga memberikan pengaruh yang besar untuk seseorang agar menaati peraturan serta memberi motivasi seseorang untuk segera menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.⁵¹

2) Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan sikap pimpinan yang memperlakukan semua bawahannya dengan adil tanpa ada perbedaan status. Pemimpin lebih menyukai untuk melakukan kerja sama dan membuka forum kritik saran untuk mencapai tujuan.⁵²

Gaya kepemimpinan demokratis memiliki kekuatan yang tidak terletak pada status kepemimpinannya sendiri, akan tetapi terletak pada aktifnya partisipasi dari setiap bawahannya. Kelebihan yang lain dari gaya kepemimpinan demokratis ini sangat pimpinan sangat menghargai potensi setiap *person*, mau

⁵⁰Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 78.

⁵¹Northouse, *Pengantar Kepemimpinan: Konsep Praktik*, 114.

⁵²*Ibid.*, 115.

mendengarkan nasihat/ masukan dan sugesti bawahan, serta memiliki sikap yang ramah kepada semua bawahannya.

3) Gaya kepemimpinan *Laissez-Faire*

Gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* ini merupakan tipe kepemimpinan yang *pragmatis*, dimana seorang pemimpin tidak memimpin secara langsung, dia acuh akan kelompoknya untuk mengambil keputusan sendiri. Dan gaya pemimpin seperti ini juga tidak banyak partisipasinya dalam kegiatan kelompok. Atau bisa dikatakan bahwa gaya kepemimpinan seperti ini, semua pekerjaan dan tanggung jawab dilaksanakan oleh bawahannya sendiri.

Gaya kepemimpinan yang seperti ini memiliki artian bahwa seorang pemimpin sudah memberikan sikap lepas tangan atau membiarkan urusannya kepada bawahannya. Pemimpin mengakui bawahannya, tetapi sangat santai dan mencoba tidak memberikan pengaruh kepada aktivitas mereka. Bawahan memiliki kebebasan untuk melakukan apa saja yang mereka inginkan. Sehingga dengan adanya kepemimpinan yang bebas ini para karyawan dapat menunjukkan persoalan yang dianggap penting di dalam organisasi dan tidak selalu bergantung pada atasan atau pemimpin.⁵³

Penggunaan gaya kepemimpinan akan berubah secara bergantian sesuai dengan situasi yang dihadapi pemimpin. Dalam situasi menghadapi masalah-masalah yang memerlukan pemikiran yang bersama antara pemimpin dan bawahan, dengan sendirinya akan dipergunakan tipe kepemimpinan demokratis. Jadi, kadang-kadang pemimpin memberikan pengarahan atau perintah yang kokoh. Oleh karena itu tidak ada tipe gaya kepemimpinan yang lebih baik. Semua tergantung pada situasi dan lingkungannya.

c. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin sesuai dengan situasi dan kondisi supaya mereka mau bekerja dengan sepenuh semangat dalam

⁵³*Ibid.*, 116.

mencapai tujuan organisasi. Menurut Sondang P. Siagian terdapat lima fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki, yaitu:⁵⁴

- 1) Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan
- 2) Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak di luar organisasi
- 3) Pemimpin selaku komunikator yang efektif
- 4) Mediator yang handal, khususnya dalam hubungan ke dalam terutama dalam mengatasi konflik
- 5) Pemimpin selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral

d. Indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Adapun indikator dari gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut:

NO	GAYA KEPEMIMPINAN	INDIKATOR
1	Gaya Kepemimpinan Otoriter ⁵⁵	Bekerja keras dan sungguh-sungguh,
		Teliti dan tertib
		Bekerja menurut peraturan yang berlaku serta ketat
		Instruksi-instruksinya harus ditaati
2	Gaya Kepemimpinan Demokrasi. ⁵⁶	Keputusan kelompok dilakukan bersama dan dibantu oleh pemimpin
		Perspektif aktivitas dicapai selama diskusi berlangsung
		Pemimpin menyarankan dua atau lebih banyak prosedur-prosedur alternative yang dapat dipilih

⁵⁴Arifin Syamsul, *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), 113.

⁵⁵Masduki Duryat, *Kepemimpinan Pendidikan (Meneguhkan Legitimasi dalam Berkontestasi di Bidang Pendidikan)* (Bandung: Alfabeta, 2016), 59.

⁵⁶M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), 50.

NO	GAYA KEPEMIMPINAN	INDIKATOR
		Pemimpin memberikan kebebasan kepada para anggota untuk bekerja pada siapa saja yang mereka kehendaki
		Pembagian tugas terserah kepada anggota kelompok
		Pemimpin bersifat objektif dalam pujian dan kritik setiap anggotanya
3	Gaya Kepemimpinan Laissez Faire ⁵⁷	Pemimpin sering memberikan kekuasaan kepada bawahan
		Kebebasan lengkap untuk keputusan kelompok atau individual dengan sedikit berpartisipasi pemimpin
		Pemimpin tidak ikut dalam diskusi kelompok,
		Pemimpin menyediakan bahan-bahan yang di butuhkan oleh anggotanya
		Pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali
		Komentar dilakukan secara sopan,
		Pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai dan mengatur kejadian-kejadian dalam kelompok

3. Motivasi Kerja Guru

a. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Morkijat mengartikan motivasisecara bahasa berasal dari kata dasar *motive* yang berarti dorongan sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu.Sedangkan Terry G. menjelaskan motivasi merupakan suatu keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku).⁵⁸

⁵⁷Bernawi dan Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*, 49.

⁵⁸Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), 114.

Hal yang sepadan pun dijelaskan Sumadi Suryabrata bahwa motivasi merupakan bentuk keadaan yang terdapat pada diri seseorang untuk mendorongnya melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan.⁵⁹ Sementara itu menurut Gates dan kawan-kawan berpendapat bahwa motivasi adalah suatu kondisi fisiologi dan psikologi yang terdapat dalam diri seseorang yang mengatur tindakannya dengan cara tertentu.⁶⁰ Dan dalam islam motivasi diistilahkan dengan sebutan (النّية) atau niat. Islam mengajarkan bahwa sahnya seseorang melakukan suatu perbuatan akan ditentukan oleh motivasinya (niatnya).⁶¹ Oleh sebab itu dalam islam motivasi memiliki peran yang sangat penting dan penentuan dalam mencapai keberhasilan.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan bentuk kondisi fisiologi dan psikologi dari dalam pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas/ pekerjaan tertentu guna mencapai suatu tujuan atau kebutuhan. Sedangkan dalam lembaga pendidikan, yang berkaitan dengan guru, maka motivasi kerja guru dimaknai sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja dalam bidang pendidikan.⁶²

Untuk meningkatkan motivasi kerja guru diperlukan pengondisian guru dari lembaga (pemimpin) dalam bentuk penerahan dan pemeliharaan kondisi kerja yang menstimulasi kualitas kerja guru.⁶³ Dan dari uraian ini maka, memberikan motivasi seseorang itu dapat memberikan suatu mendorong agar timbulnya kelakuan dan pengaruh serta mengubah kelakuan seseorang.

Sedangkan Oemar Hamalik menjelaskan bahwa motivasi memiliki empat fungsi yang meliputi diantaranya sebagaimana berikut:⁶⁴

- 1) Memberikan suatu dorongan kelakuan atau perbuatan.

⁵⁹Djaali, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 101.

⁶⁰*Ibid.*,

⁶¹Heri Gunawan, *Kurikulum dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam* (Bandung: Alfabeta, 2013), 145.

⁶²*Ibid.*,

⁶³Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012), 255.

⁶⁴Oemar Hamalik, *Psikologi Belajar Mengajar* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), 161.

- 2) Motivasi sebagai pengarah. Maksudnya pemberian arahan secara perbuatan mampu mencapai tujuan yang diinginkan.
- 3) Motivasi sebagai penggerak, maksudnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

b. Teori Motivasi Kerja

Dengan motivasi yang timbul pada diri seseorang akan mendorongnya untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi akan mencapai tujuan yang telah direncanakan.⁶⁵ Berikut ini beberapa teori yang membahas terkait motivasi, antara lain:

- 1) Teori motivasi Abraham Maslow mengatakan bahwa di dalam diri seseorang manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu:
 - a) Fisiologis, diantaranya rasa lapar, haus, perlindungan, dan kebutuhan jasmani lainnya.
 - b) Keamanan, diantaranya keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik dan emosional.
 - c) Sosial, seperti kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik, dan persahabatan.
 - d) Penghargaan, diantaranya faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor luar misalnya status, pengakuan dan perhatian.
 - e) Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi sesuatu sesuai dengan ambisinya, yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.
- 2) Teori Herzberg menyatakan bahwa motivational adalah hal-hal pendorong berprestasi yang bersifat intrinsik, yang bersumber dari luar diri seseorang, misalnya organisasi. Teori ini dapat disimpulkan:⁶⁶
 - a) Faktor yang dapat meningkatkan atau memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya termasuk kelompok motivasi *satisfiers*

⁶⁵Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 287.

⁶⁶Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 118–19.

- b) Perbaikan gaji, kondisi kerja, kebijakan organisasi dan administrasi tidak akan menimbulkan kepuasan tetapi hasil kerja lah yang menentukannya.
- c) Perbaikan faktor *hygiene* kurang dapat mempengaruhi sikap kerja yang positif.
- 3) Teori *Mc Clelland* menjelaskan bahwa di dalam diri seseorang terdapat dua motivasi, yaitu motivasi primer dan motivasi sekunder yang dialami saat berinteraksi dengan orang lain. Teori ini dibagi menjadi 3 poin yaitu:⁶⁷
 - a) Kebutuhan akan berprestasi: dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
 - b) Kebutuhan akan kekuasaan: kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang (tidak dipaksa) berperilaku demikian.
 - c) Kebutuhan akan afiliasi: hasrat untuk berhubungan antar-pribadi yang ramah dan akrab.
- 4) Teori *McGregor* (teori X dan Y) menjelaskan bahwa para pemimpin atau manager organisasi atau perusahaan memiliki keyakinan dapat mengarahkan para bawahannya untuk mencapai produktivitas atau tujuan organisasi. Untuk itu, wajib bagi seorang pemimpin untuk memberikan motivasi kepada bawahannya dalam bekerja sehingga dapat mempermudah dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan tercapainya tujuan organisasi, maka tujuan-tujuan individu di dalam organisasi juga akan tercapai.⁶⁸

c. Proses Adanya Motivasi

Proses motivasi terdiri dari beberapa tahapan proses sebagai berikut.⁶⁹

- 1) Apabila dalam diri manusia timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi, maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
- 2) Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya.

⁶⁷Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, dan Nunung Ayu Sofiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (Yogyakarta: Andi Offset, 2018), 67.

⁶⁸Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 290–91.

⁶⁹Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2011), 233.

- 3) Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.
- 4) Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
- 5) Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
- 6) Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang bisa terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima.

d. Indikator Motivasi Kerja Guru

Motif terdiri dari dua unsur, unsur pertama berupa daya dorong untuk berbuat, dan unsur kedua yaitu sasaran atau tujuan yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur dalam motif ini membuat orang melakukan kegiatan dan sekaligus ingin mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan yang dilakukan. Adapun ciri-ciri motif individu adalah:⁷⁰

- 1) Motif adalah majemuk.
- 2) Motif dapat berubah-ubah.
- 3) Motif berbeda-beda bagi individu.
- 4) Beberapa motif tidak disadari oleh individu.

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi mampu menjadi spirit dalam mengacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang timbul bisa dari dalam diri seseorang maupun orang lain, dan akan lebih baik apabila keduanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang. Berikut adalah indikator motivasi kerja guru yang baik menurut Uno:⁷¹

- 1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja.
- 2) Ada umpan balik atas hasil pekerjaan.
- 3) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
- 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.

⁷⁰Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), 114–15.

⁷¹Hamzah B Uno, *Teori Motivasi Pengukurannya*, 73.

- 5) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.
- 6) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas.
- 7) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
- 8) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
- 9) Memiliki perasaan senang dalam bekerja.
- 10) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.

Sumber motivasi ada tiga faktor yaitu: 1) kemungkinan untuk berkembang; 2) jenis pekerjaan; 3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, yakni: 1) rasa aman dalam bekerja; 2) mendapat gaji yang adil dan kompetitif; 3) lingkungan kerja yang menyenangkan; 4) penghargaan atas prestasi kerja; 5) perlakuan yang adil dari manajemen.⁷²

Manusia merupakan organisme yang selalu mengalami proses perkembangan. Perkembangan dalam upaya memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Abraham Maslow kebutuhan hidup manusia meliputi: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri.⁷³

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Memperbaiki kinerja dan motivasi guru dalam proses belajar mengajar agar menjadi lebih efektif dan efisien serta tercapainya tujuan yang telah ditetapkan secara optimal maka, tidak akan terlepas dari faktor pengaruh kepala sekolah selaku pimpinan tertinggi disekolah. Sehingga kualitas pendidikan akan terwujud bilamana guru yang ditugaskan dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara baik. Karena seorang guru akan bekerja keras disebabkan adanya dorongan kuat yang tertanam dalam jiwanya, yang kemudian disebut dengan motivasi diri.

⁷²Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 838.

⁷³Yudrik Jahja, *Psikologi Perkembangan* (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2011), 65.

Dalam lembaga pendidikan, motivasi kerja guru dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja dalam bidang pendidikan.⁷⁴ Untuk meningkatkan motivasi kerja para guru diperlukan pengondisian diri dari lembaga (pimpinan) yang berbentuk seperti pengerahan dan pemeliharaan kondisi kerja yang dapat menstimulasi kualitas kerja guru.

Selanjutnya gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.⁷⁵ Gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah suatu perwujudan tingkah laku sebagai seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Menurut E Mulyasa bahwa cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan.⁷⁶

Dengan demikian, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dalam suatu organisasi sekolah merupakan suatu sistem yang tidak bisa terpisahkan agar mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian diduga apabila gaya kepemimpinan kepala sekolah positif dan motivasi kerja positif akan mempengaruhi kinerja guru menjadi positif. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan semakin baik motivasi kerja dalam melaksanakan tugasnya, maka semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Teori perpaduan gaya kepemimpinan dan motivasi ini akan membuat seorang karyawan mampu bertahan di dalam suatu organisasi dengan terus mengembangkan kompetensi yang dimilikinya. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak dapat dipisahkan dari kinerja guru. Ini

⁷⁴Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, 255.

⁷⁵Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2014), 200.

⁷⁶*Ibid.*,

membuktikan keduanya memiliki hal yang sama besar, karena menjadi penentu kinerja guru.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁷⁷ Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan pada sebelumnya, maka peneliti merumuskan kerangka berpikir sebagaimana berikut:

Variabel X_1 : Gaya kepemimpinan

Variabel X_2 : Motivasi kerja

Varibel Y : Kinerja

Berdasarkan landasan teori dan kajian pustaka di atas, maka dapat diajukan kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:

1. Jika gaya kepemimpinan sesuai maka kinerja meningkat.
2. Jika motivasi kerja tinggi maka kinerja meningkat.
3. Jika gaya kepemimpinan sesuai dengan motivasi kerja tinggi maka kinerja juga meningkat.
4. Jika gaya kepemimpinan tidak sesuai, maka kinerja akan menurun.
5. Jika motivasi kerja rendah, maka kinerja juga akan menurun.
6. Jika gaya kepemimpinan tidak sesuai dengan motivasi rendah, maka kinerja akan menurun.

D. Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, maka selanjutnya dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_{a1} : Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

⁷⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2015), 91.

Ha₂ : Motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Ha₃ : Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru



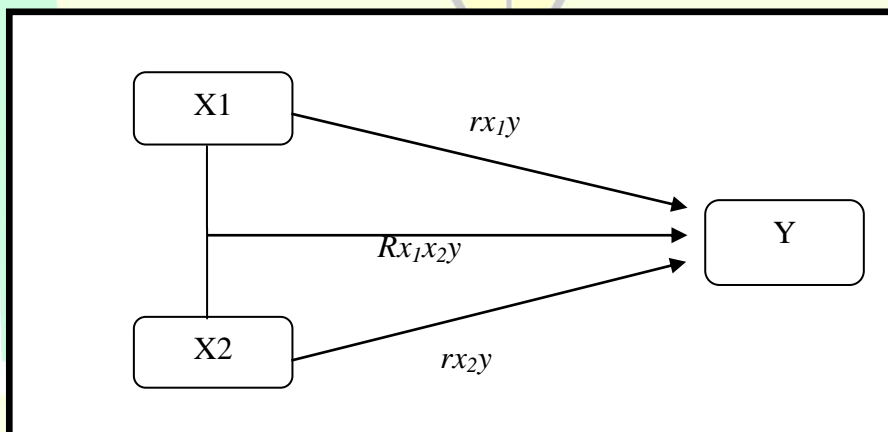
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif, karena penelitian kuantitatif adalah membuktikan teori atau membandingkan teori dengan lapangan. Penelitian ini merupakan penelitian *expost facto*, yaitu suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti suatu peristiwa yang telah terjadi dan kemudian meruntut ke belakang melalui data tersebut untuk menentukan faktor-faktor yang mendahului atau menentukan sebab-sebab yang mungkin atas suatu peristiwa yang diteliti.⁷⁸

Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Guru (Y). Dengan demikian, rancangan penelitian ini adalah sebagai gambar:



Gambar 3.1 : Rancangan Variabel Penelitian

Keterangan:

X_1 : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

X_2 : Motivasi Kerja Guru

Y : Kinerja Guru

Berdasarkan gambaran diatas, maka penelitian ini menggunakan metode regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan untuk menguji pengaruh dua variabel

⁷⁸Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Pratiknya* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), 15.

independen terhadap variabel dependen, peneliti menggunakan regresi linier ganda.

B. Populasi Dan Sampel

a. Populasi Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan populasi yang meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau objek penelitian. Adapun yang dijadikan populasi dalam penelitian ini mereka adalah guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun yang berjumlah 234 orang.

b. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Yang mana jumlah sampel lebih sedikit dari pada jumlah populasi sehingga memudahkan dalam perhitungan data penelitian. Untuk itu sampel diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Teknik pengambilan sampel atau teknik sampling adalah suatu cara mengambil sampel yang representatif (mewakili) dari populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel merujuk pada tabel *krejcie* dan *morgan* untuk tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh tingkat kepercayaan 95% terhadap populasi.⁷⁹

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 234 orang, maka dengan mengacu tabel *krejcie* dan *morgan* untuk tingkat kesalahan 5% maka sampel yang digunakan adalah 144 guru, untuk mengetahui jumlah populasi, maka akan dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 3.1 :Data Madrasah

No.	Nama Madrasah	Populasi (Jumlah Guru)	Sampel Proporsional
1.	MIN 3 Madiun	21 Orang Guru	13 Orang Guru
2.	MI Salafiyah Kembangawit	11 Orang Guru	7 Orang Guru
3.	MI Islamiyah	8 Orang Guru	5 Orang Guru
4.	MI Nurul Islam	11 Orang Guru	7 Orang Guru

⁷⁹Una Sekaran, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 159.

No.	Nama Madrasah	Populasi (Jumlah Guru)	Sampel Proposional
5.	MI Al-Hijriyah	8 Orang Guru	5 Orang Guru
6.	MI Nurul Iman	10 Orang Guru	6 Orang Guru
7.	MI Hidayatul Islam	14 Orang Guru	9 Orang Guru
8.	MI Bahrul Ulum	17 Orang Guru	10 Orang Guru
9.	MI Salafiyah Berek	18 Orang Guru	11 Orang Guru
10.	MI Al Afkar	10 Orang Guru	6 Orang Guru
11.	MI Raudlatul Muallimin	18 Orang Guru	11 Orang Guru
12.	MI At- Taqwa	11 Orang Guru	7 Orang Guru
13.	MI Nurul Ulum	24 Orang Guru	14 Orang Guru
14.	MI Nuruddinil Islam	9 Orang Guru	6 Orang Guru
15.	MI An Najihah Babussalam	24 Orang Guru	14 Orang Guru
16.	MI Hidayatul F Falah	9 Orang Guru	6 Orang Guru
17.	MI Plus Badiusy Syamsi	11 Orang Guru	7 Orang Guru
	Jumlah	234 Orang Guru	144Orang Guru

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, yang kemudian peneliti menempatkan gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebagai variabel bebas. Sedangkan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat.

Sementara definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel untuk mempermudah dan memperjelas variabel yang diteliti, maka perlu adanya pengertian istilah setiap variabel sebagai berikut:

1. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun Tahun 2019/2020. Kinerja guru sebagai variabel terikat (Y) diukur sesuai teori Hamzah

B. Uno, dengan subvariabel adalah kualitas kerja (perencanaan program pengajaran dengan tepat, penilaian hasil belajar, kehati-hatian dalam penyampaian materi, dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran), kecepatan/ketepatan kerja (menerapkan hal-hal baru dalam pembelajaran, memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik siswa, menyelesaikan program pengajaran sesuai dengan kalender akademik), inisiatif dalam bekerja (penggunaan media pembelajaran, menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, mengadministrasikan sekolah dengan baik, menciptakan hal-hal baru yang efektif dalam menata administrasi sekolah), kemampuan kerja (kemampuan dalam memimpin kelas, kemampuan mengelola KBM, kemampuan melakukan penilaian hasil belajar siswa), komunikasi (melaksanakan bimbingan belajar, mengomunikasikan hal yang baru dalam pembelajaran, menggunakan berbagai teknik dalam pengelolaan KBM, terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran). Untuk pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang disajikan dalam angket berupa 38 item pernyataan yang diisi oleh guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diukur dalam penelitian ini adalah kemampuan dan sikap kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun Tahun 2019/2020 kepada para guru untuk mempengaruhi, mengerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan agar tercapainya tujuan yang di inginkan. Aspek yang diukur dalam penelitian ini terkait gaya kepemimpinan berdasarkan pendapat Peter G. Northouse adalah gaya otoriter, gaya demokratis, dan gaya *laissez faire*.⁸⁰ Adapun subvariabel nya adalah gaya kepemimpinan otoriter (indikatornya bekerja keras dan sungguh-sungguh, bekerja menurut peraturan yang berlaku serta ketat, instruksi-instruksinya harus ditaati), gaya kepemimpinan demokratis (indikatornya keputusan kelompok dilakukan bersama dibantu oleh pemimpin, perspektif aktivitas dicapai selama diskusi berlangsung, pemimpin menyarankan dua/lebih banyak prosedur-prosedur alternative yang dapat dipilih, pemimpin memberikan kebebasan kepada anggota untuk bekerja pada siapa saja yang

⁸⁰Northouse, *Pengantar Kepemimpinan: Konsep Praktik*, 113.

mereka kehendaki, pembagian tugas terserah kepada anggota, pemimpin bersifat objektif dalam pujian dan kritik setiap anggotanya), gaya kepemimpinan *laissez faire* (indikatornya pemimpin sering memberikan kekuasaan kepada bawahan, kebebasan lengkap untuk kepentingan kelompok/individu dengan sedikit partisipasi pemimpin, pemimpin tidak ikut dalam diskusi kelompok, pemimpin menyediakan bahan-bahan yang dibutuhkan oleh anggotanya, pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali, komentar dilakukan secara spontan, pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai dan mengatur kejadian-kejadian dalam kelompok). Untuk pengukurannya dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang disajikan dalam angka berupa 34 item pernyataan yang diisi oleh guru-guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun.

3. Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja guru adalah penggerak atau pendorong dalam diri seorang guru untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun Tahun 2019/2020. Motivasi kerja sebagai variabel bebas (X_2) diukur sesuai teori Hamzah B. Uno, dengan subvariabel adalah selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja, ada umpan balik atas hasil pekerjaan, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan, tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain. Untuk pengukurannya menggunakan skala likert yang disajikan dalam angket berupa 20 item pernyataan yang diisi oleh guru-guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun.

D. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal yang mempengaruhi kualitas dan hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas teknik pengumpulan data.⁸¹ Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner (Angket). Metode ini digunakan peneliti untuk mengetahui data tentang gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja guru (Y). Adapun jumlah pernyataan X_1 sebanyak 34 pernyataan, X_2 sebanyak 20 pernyataan dan untuk Y sebanyak 38 pernyataan.

Sedangkan instrument untuk mengukur untuk menghasilkan data yang akurat, maka setiap instrument harus mempunyai skala. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Skala *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang denomena sosial. Dengan skala ini variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variable yang kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan ataupun pernyataan.⁸²

Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skor Jawaban Angket

Pilihan jawaban	Gradasi positif	Gradasi negatif
SL (Selalu)	4	1
SR (Sering)	3	2
KD (Kadang-Kadang)	2	3
TP (Tidak Pernah)	1	4

E. Instrument Penelitian

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja, dan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun.

⁸¹Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), 101.

⁸²*Ibid.*, 134.

1. Kisi-Kisi Instrumen

Dalam penyusunan instrumen penelitian ini peneliti dilakukan berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	No. pernyataan
Kinerja Guru (Y)	1. Kualitas kerja	
	a. Perencanaan program pengajaran dengan tepat	1,2 3,4
	b. Penilaian hasil belajar	5,6
	c. Kehati-hatian dalam penyampaian materi	
	d. Penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran	7,8
	2. Kecepatan/ketepatan kerja	9,10
	a. Menerapkan hal-hal baru dalam pembelajaran	11,12
	b. Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik siswa	13,14
	c. Menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik	
	3. Inisiatif dalam bekerja	15,16
	a. Penggunaan media pembelajaran	17,18
	b. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran	19,20
	c. Mengadministrasikan sekolah dengan baik	21,22
	d. Menciptakan hal-hal baru yang efektif dalam menata administrasi sekolah	
	4. Kemampuan kerja	23,24
	a. Kemampuan dalam memimpin kelas	25,26
b. Kemampuan mengelola KBM	27,28	

Variabel	Indikator	No. pernyataan
	c. Kemampuan melakukan penilaian hasil belajar siswa d. Kemampuan menguasai landasan pendidikan 5. Komunikasi a. Melaksanakan bimbingan belajar b. Mengomunikasikan hal yang baru dalam pembelajaran c. Menggunakan berbagai teknik dalam pengelolaan KBM d. Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.	29,30 31,32 33,34 35,36 37,38
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁)	1. Gaya kepemimpinan otoriter a. Bekerja keras dan sungguh-sungguh b. Teliti dan tertib c. Bekerja menurut peraturan yang berlaku serta ketat d. Instruksi-intruksinya harus ditaati 2. Gaya kepemimpinan demokratis a. Keputusan kelompok dilakukan bersama dibantu oleh pemimpin b. Perspektif aktivitas dicapai selama diskusi berlangsung c. Pemimpin menyarankan dua/lebih banyak prosedur-prosedur alternative yang dapat dipilih d. Pemimpin memberikan kebebasan kepada anggota untuk bekerja pada siapa saja yang mereka kehendaki	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12 13,14 15,16

Variabel	Indikator	No. pernyataan
	e. Pembagian tugas terserah kepada anggota f. Pemimpin bersifat objektif dalam pujian dan kritik setiap anggotanya 3. Gaya kepemimpinan <i>laissez faire</i> a. Pemimpin sering memberikan kekuasaan kepada bawahan b. Kebebasan lengkap untuk kepentingan kelompok/individual dengan sedikit partisipasi pemimpin c. Pemimpin tidak ikut dalam diskusi kelompok d. Pemimpin menyediakan baha-bahan yang dibutuhkan oleh anggotanya e. Pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali f. Komentar dilakukan secara sopan g. Pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai dan mengatur kejadian-kejadian dalam kelompok	17,18 19,20 21,22 23,24 25,26 27,28 29,30 31,32 33,34
Motivasi Kerja (X ₂)	1. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja 2. Ada umpan balik atas hasil pekerjaan 3. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya 4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif 5. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10

Variabel	Indikator	No. pernyataan
	6. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas	11,12
	7. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	13,14
	8. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	15,16
	9. Memiliki perasaan senang dalam bekerja	17,18
	10. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain	19,20

2. Uji Coba Instrumen

Kualitas baik buruknya suatu instrument penelitian ini ditunjukkan dengan tingkat keshahihan dan keterandalannya. Untuk itulah perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji coba instrument penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2020.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang diuji cobakan dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya atau tidak, maka diperlukan adanya uji validitas tersebut. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrument.⁸³

Dalam hal ini yang menjadi *expert* uji validitas instrument penelitian adalah Dr. Shinta Maharani, S.E, M.AK, Dr. Mambaul Ngadimah, M.Ag, dan Edi Irawan, M.Pd. Berdasarkan hasil dari para *expert* didapati bahwa tidak terdapat formula matematis untuk menghitung dan tidak ada cara untuk menunjukkan secara pasti tetapi untuk memberikan gambaran suatu instrument penelitian

⁸³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 158.

divalidasi dengan menggunakan validasi ini, pertimbangan tim panel ahli tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut: Tim panel ahli diminta untuk mengamati secara cermat semua item dalam instrumen penelitian yang hendak divalidasi. Kemudian diminta untuk mengoreksi semua item yang telah dibuat, dan pada akhir perbaikan diminta untuk memberikan pertimbangan tentang bagaimana instrumen tersebut menggambarkan cakupan isi yang hendak diukur. Pertimbangan tim panel ahli mencakup apakah semua aspek yang hendak diukur telah dicakup melalui item-item pernyataan dalam instrumen penelitian. Tim panel juga mensarankan untuk menyederhanakan bahasa pernyataan agar sesuai dengan objek penelitian. Selain itu untuk memudahkan pemahaman pernyataan hendaknya menggunakan kaidah SPOK.

b. Uji Validitas Empirik

Validitas empirik adalah validitas yang dinyatakan berdasarkan pengalaman. Sebuah instrument penelitian dikatakan validitas apabila sudah teruji dari pengalaman. Dengan demikian syarat instrument dikatakan memiliki validitas apabila sudah dibuktikan melalui pengalaman, yaitu melalui uji coba. Instrument penelitian ini diujicobakan kepada 30 orang guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun.

Uji validitas digunakan untuk mendapatkan tingkat keahlian kevalidandan keshahihan atau instrument untuk mendapatkan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan peneliti. Perhitungan validitas empirik instrument gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja guru (Y) dibantu menggunakan program SPSS versi 16.0 *for windows*.

Cara menentukan valid tidaknya instrument terhadap responden uji coba sebanyak 30 adalah dengan mengonsultasikan hasil perhitungan korelai dengan tabel nilai koefisien korelasi *product moment pearson* pada taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 0.361 ($df = 30-2 = 28$). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% maka soal dinyatakan valid dan apabila diperoleh $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka soal dinyatakan tidak valid.

1) Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Untuk keperluan uji validitas dan reliabilitas instrument ini peneliti mengambil sampel sebanyak 30 guru. Dari hasil perhitungan validitas item instrument terhadap 34 item soal variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, terdapat 27 item soal dinyatakan valid yaitu nomor 1,2,3,4,5,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,19,20,21,24,25,27,28,29,30,32,33, dan 34. Bisa dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, r_{tabel} tersebut sebesar 0.361. Untuk item soal yang tidak valid, maka item soal tersebut tidak diikuti untuk uji selanjutnya. Dari hasil perhitungan validitas item instrument di atas dapat disimpulkan dalam tabel rekapitulasi di bawah ini:

Tabel 3.4 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

No. Item Soal	r hitung	Keterangan
1	0.427	Valid
2	0.646	Valid
3	0.507	Valid
4	0.713	Valid
5	0.618	Valid
6	0.222	Tidak Valid
7	0.264	Tidak Valid
8	0.554	Valid
9	0.704	Valid
10	0.570	Valid
11	0.583	Valid
12	0.605	Valid
13	0.639	Valid
14	0.681	Valid
15	0.639	Valid
16	0.474	Valid
17	0.568	Valid
18	0.293	Tidak Valid
19	0.700	Valid
20	0.641	Valid
21	0.635	Valid
22	-0.158	Tidak Valid
23	0.298	Tidak Valid
24	0.604	Valid
25	0.734	Valid
26	-0.151	Tidak Valid
27	0.583	Valid
28	0.611	Valid

No. Item Soal	r hitung	Keterangan
29	0.534	Valid
30	0.661	Valid
31	0.296	Tidak Valid
32	0.525	Valid
33	0.588	Valid
34	0.675	Valid

2) Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja

Untuk variabel motivasi kerja dari 20 item soal terdapat 14 item yang dinyatakan valid, yaitu nomor 1,2,3,4,5,7,10,11,12,13,16,18,19, dan 20. Bisa dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, r_{tabel} tersebut sebesar 0.361. Untuk item soal yang tidak valid, maka item soal tersebut tidak diikuti untuk uji selanjutnya. Dari hasil perhitungan validitas item instrument diatas dapat disimpulkan dalam tabel rekapitulasi di bawah ini:

Tabel 3.5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja

No. Pernyataan	r hitung	Keterangan
1	0.697	Valid
2	0.461	Valid
3	0.597	Valid
4	0.629	Valid
5	0.642	Valid
6	0.281	Tidak Valid
7	0.536	Valid
8	-0.348	Tidak Valid
9	-0.134	Tidak Valid
10	0.582	Valid
11	0.493	Valid
12	0.462	Valid
13	0.581	Valid
14	-0.056	Tidak Valid
15	0.229	Tidak Valid
16	0.506	Valid
17	0.050	Tidak Valid
18	0.519	Valid
19	0.657	Valid
20	0.439	Valid

3) Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

Untuk variabel kinerja guru dari 38 item soal terdapat 36 item yang dinyatakan valid, yaitu 1,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,33,34,35,36,37, dan 38. Bisa dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, r_{tabel} tersebut sebesar 0.361. Untuk item soal yang tidak valid, maka item soal tersebut tidak diikutkan untuk uji selanjutnya. Dari hasil perhitungan validitas item instrument di atas dapat disimpulkan dalam tabel rekapitulasi di bawah ini:

Tabel 3.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

No. Pernyataan	r hitung	Keterangan
1	0.483	Valid
2	0.119	Tidak Valid
3	0.456	Valid
4	0.443	Valid
5	0.558	Valid
6	0.595	Valid
7	0.668	Valid
8	0.718	Valid
9	0.569	Valid
10	0.419	Valid
11	0.693	Valid
12	0.502	Valid
13	0.571	Valid
14	0.468	Valid
15	0.606	Valid
16	0.618	Valid
17	0.491	Valid
18	0.394	Valid
19	0.639	Valid
20	0.661	Valid
21	0.573	Valid
22	0.605	Valid
23	0.443	Valid
24	0.618	Valid
25	0.506	Valid
26	0.697	Valid
27	0.646	Valid
28	0.436	Valid
29	0.512	Valid
30	0.715	Valid

No. Pernyataan	r hitung	Keterangan
31	0.601	Valid
32	-0.731	Tidak Valid
33	0.591	Valid
34	0.757	Valid
35	0.674	Valid
36	0.650	Valid
37	0.613	Valid
38	0.568	Valid

c. Uji Reliabilitas

Maksud diadakannya Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang peneliti buat dirasa cukup dipercaya sebagai alat pengumpulan data, sehingga untuk mengungkapkan data yang bisa dipercaya. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu.⁸⁴ Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji reliabilitas dengan metode *internal consistency*, dimana peneliti mencobakan instrument hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh langsung dianalisis dengan teknik tertentu. Dan hasil dari analisis tersebut dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrument.

Suatu instrumen dari penelitian dapat dikatakan reliabel, jika instrument tersebut memberikan hasil tetap walaupun dilakukan berulang kali dalam waktu berbeda. Jika nilai Chonbach's Alpha > 0.60 maka kuesioner atau angket penelitian di nyatakan reliabel aau konsisten. Sementara jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.60 maka kuesioner atau angket penelitian di nyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.⁸⁵

Untuk menentukan tingkat reliabilitas instrument, peneliti berpedoman pada tabel berikut:

Tabel 3.7 Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Reabilitas
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Tinggi

⁸⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, 185.

⁸⁵Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, 199.

Interval Koefisien	Tingkat Reabilitas
0.80 – 1.00	Sangat Tinggi

Setelah dilakukan uji reliabilitas pada masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan SPSS versi 16.0 *for windows* diperoleh data sebagaimana terdapat pada tabel berikut:

Tabel 3.8 Rekapitulasi Uji Reliabilitas Item Instrumen

Variabel	Nilai Alpha	Angka Kritik	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.918	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja	0.741	0.60	Reliabel
Kinerja Guru	0.913	0.60	Reliabel

1. Instrumen Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0.918, karena $0.918 \geq 0.600$ sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat keterandalan sangat tinggi.
2. Instrumen Motivasi Kerja memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0.741, karena $0.741 \geq 0.600$ sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat keterandalan tinggi.
3. Instrumen Kinerja Guru memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0.913, karena $0.913 \geq 0.600$ sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat keterandalan sangat tinggi.

F. Jadwal Pelaksanaan Pengumpulan Data dan Tahap-Tahap Penelitian

1. Jadwal Pelaksanaan Pengumpulan Data

Dalam melaksanakan pengumpulan data, peneliti membutuhkan proses yang sangat lama dimana proses tersebut dilaksanakan mulai dari bulan maret sampai september 2020 atau sekitar hampir 7 bulan. Adapun tahap-tahap yang dilalui peneliti, pertama-tama penelitimengajukan judul tesis, kemudian tahap selanjutnya proses bimbingan proposal tesis, penyusunan proposal tesis, dan ujian proposal tesis. Kemudian setelah proposal tesis diujikan peneliti lanjut pada pembuatan instrumen pengumpulan data di luar responden, uji coba instrumen pengumpulan data, perbaikan instrumen pengumpulan data, penyerahan instrumen

pengumpulan data dari responden, analisis statistika hasil penelitian, proses penyusunan laporan tesis, dan pelaksanaan ujian tesis.

2. Tahap Penelitian

Penelitian ini diawali dengan menentukan permasalahan penelitian. Masalah penelitian tersebut dirumuskan secara konseptual atau operasional. Masalah penelitian ini harus dijawab secara teoritik sehingga dasar pembuatan hipotesis penelitian (jawaban sementara) yang akan dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. Setelah pemilihan masalah dan untuk menjawab kebenaran hipotesis, langkah selanjutnya adalah peneliti menentukan metode yang sesuai untuk menjawab masalah penelitian tersebut. Kemudian peneliti menentukan berapa jumlah populasi dan sampel penelitian. Lalu merancang alat ukur penelitian dan dilanjutkan dengan pengumpulan data. Setelah terkumpul, peneliti menganalisis data dan mendapatkan temuan dari hasil penelitian. Langkah terakhir adalah menulis laporan hasil penelitian dengan menginterpretasikan dari hasil analisis data tersebut.

G. Analisis Data

1. Statistic Deskriptif

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *Statistic deskriptif* untuk mengorganisasi data, menyajikan, dan menganalisis data. Sedangkan cara untuk menggambarkan data peneliti menggunakan teknik statistic seperti membuat tabel, distribusi frekuensi, dan diagram atau grafik. Dalam penelitian ini juga peneliti menggunakan SPSS versi 16.0 *for windows*, yang mana di dalamnya membahas mengenai rata-rata (*Mean*), standar deviasi (*SD*), median (*Me*), modus (*Mo*), Range, nilai maksimum dan nilai minimum, yang selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel dan diagram.⁸⁶

Mean adalah nilai rata-rata yang diperoleh dengan menjumlahkan data seluruh individu dalam kelompok itu dan membagi total nilai tersebut dengan banyaknya sampel. *Median* (*Me*) adalah suatu bilangan pada distribusi yang menjadi batas tengah suatu distribusi nilai. *Modus* (*Mo*) adalah nilai atau skor yang

⁸⁶*Ibid.*, 52.

paling sering muncul dalam suatu distribusi, *standar deviasi* (SD), *Range*, nilai minimum dan nilai maksimum, yang selanjutnya disajikan dengan bentuk tabel dan diagram.⁸⁷

2. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas Residul

Uji normalitas residul ini digunakan untuk menguji apakah nilai residul yang dihasilkan dari model regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Jadi dalam hal ini yang diuji normalitas bukan masing-masing variabel independen dan dependen tetapi nilai residul yang dihasilkan dari model regresi. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residul yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas residul yang digunakan oleh peneliti menggunakan uji Kolmogorov Smirnov Z dan pengujiannya menggunakan bantuan SPSS versi 16. Kriteria dari normalitas residul adalah apabila signifikan residul > 0.05 maka residul dinyatakan distribusi normal, sebaliknya jika signifikan residul < 0.05 maka dinyatakan distribusi tidak normal.⁸⁸

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mencari antara dua variabel yang mempunyai hubungan linier atau tidak. Jika tidak linier, maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan. Uji linieritas penelitian ini diuji dengan menggunakan SPSS versi 16.0 *for windows*. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila nilai signifikan pada *deviation from linearity* > 0.05 .⁸⁹

c. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap variabel bebas saling berhubungan linier. Jika seluruh variabel bebas berkorelasi kuat berarti terjadi multikolinieritas.⁹⁰ Untuk mengetahui terjadi multikolinieritas di antara

⁸⁷ *Ibid.*,

⁸⁸ Dewi Prayitno, *SPSS Handbook Analisis Data, Olah Data, & Penyelesaian Kasus-kasus Statistik* (Yogyakarta: MediaKom, 2016), 109.

⁸⁹ *Ibid.*, 44.

⁹⁰ *Ibid.*, 162.

variabel bebas dalam suatu model regresi dapat dilakukan dengan berbagai rumus, yaitu uji Klein, VIF (*Variance Inflation Factor*), dan CI (*Condition Index*).⁹¹

Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan rumus VIF dan dihitung dengan menggunakan bantuan SPSS versi 16.0 *for windows*. Apabila nilai VIF lebih dari 10 maka terdapat masalah multikolinieritas, dan begitu sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat masalah multikolinieritas pada variabel.⁹²

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variancedari* residul satu pengamatan ke pengamatan lain. Dan Model regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas.⁹³Selanjutnya uji heteroskedastisitas ini dihitung dengan menggunakan SPSS versi 16.0 *for windows*. Apabila didapati nilai signifikansi dua sisi koefisien korelasi *rank spearman* > 0.05 maka H_0 diterima sehingga tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sebaliknya apabila nilai signifikansi dua sis koefisien korelasi *rank spearman* < 0.05 maka H_0 ditolak artinya terjadi masalah heterokedastisitas.⁹⁴

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Apabila teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab pengajuan hipotesis atau rumusan masalah pertama dan kedua adalah teknik analisis linier sederhana. Analisis linier sederhana ini berguna untuk mendapatkan hubungan fungsional antar dua variabel.

Dala penelitian ini, pengajuan analisis regresi sederhana diolah menggunakan bantuan SPSS versi 16.0 *for windows*. Yang mana untuk menentukan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak maka nilai signifikan pada tabel ANOVA dibandingkan dengan nilai sig. 0.05 atau dengan

⁹¹Utomo, 161.

⁹²Utomo, 162.

⁹³*Ibid.*, 171.

⁹⁴*Ibid.*, 176.

cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan ketentuan, jika nilai $\text{sig} < 0.05$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y). dan apabila nilai $\text{sig} < 0.05$ maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara X terhadap Y .⁹⁵

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Sedangkan untuk menjawab rumusan masalah nomor 3 menggunakan rumus regresi linier ganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas.⁹⁶

Dalam penelitian ini, pengujian analisis regresi sederhana diolah menggunakan bantuan SPSS versi 16.0 *for windows*. Yang mana untuk menentukan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak maka nilai signifikan pada tabel ANOVA dibandingkan dengan nilai $\text{sig. } 0.05$ atau dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan, jika nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya variabel independent (yang mempengaruhi) secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen (yang dipengaruhi). Apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya variabel independent (yang mempengaruhi) secara signifikan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (yang dipengaruhi).

⁹⁵Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 223.

⁹⁶*Ibid.*, 120.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data Umum

Dalam penelitian ini peneliti melaksanakan penelitian di Madrasah Ibtidaiyah se Kebonsari Madiun yang terdiri dari 17 madrasah yang tersebar di beberapa desa. Adapun subjek penelitian ini berjumlah 234 orang guru. Madrasah Ibtidaiyah yang berada dikecamatan Kebonsari, ketujuh belas Madrasah tersebut yaitu MAN 3 Madiun yang berada di Jalan Sunan Bonang kelurahan Rejosari. MI Salafiyah Kembangawit yang berada di desa Kembangawit kelurahan Rejosari. MI Islamiyah yang berada di Jalan Masjid Thoriqul Huda No.02 Kandangan kelurahan Kedondong. MI Nurul Islam yang berada di Jalan Jayengsari No. 89 kelurahan Kedondong. MI Al-Hijriyah yang berada di desa Serutsewu kelurahan Rejosari. MI Nurul Iman yang berada di Jalan A. Yani No.01 kelurahan Pucanganom. MI Hidayatul Islam yang berada di Jalan Diponegoro RT 16 RW 02 Ngendut Utara Kelurahan Pucanganom. MI Bahrul Ulum yang berada di desa Buluh kelurahan Krandegan. MI Salafiyah Berek yang berada di desa Berek RT 44 RW 05 kelurahan Pucanganom. MI Al-Afkar yang berada di desa Nglongko kelurahan Balerejo. MI Raudlatul Muallimin yang berada di desa Setemon RT 26 RW 04 kelurahan Kebonsari. MI At Taqwa yang berada di desa Garongan RT 37 RW 11 kelurahan Tanjungrejo. MI Nurul Ulum yang berada di Jalan Raya Sidorejo 526 RT 14 RW 07 kelurahan Sidorejo. MI Nuruddinil Islam yang berada di desa Pucanganom RT 36 RW 03. MI An Najihah Babussalam yang berada di desa Mojorejo kelurahan Mojorejo. MI Hidayatul Falah yang berada di desa Baleboto RT 42 RW 04 kelurahan Pucanganom. MI Plus Badiusy Syamsi yang berada di desa Pucanganom kelurahan Pucanganom. (Lihat lampiran 12)

B. Deskripsi Data Khusus

Dari hasil penelitian yang dilakukan, deskripsi data pada masing-masing variabel yakni variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja guru (Y) akan diolah berupa nilai rerata, nilai tengah, modus, standar deviasi yang

yang kemudian digunakan untuk mendeskripsikan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y dengan menggunakan bantuan SPSS versi 16.0.

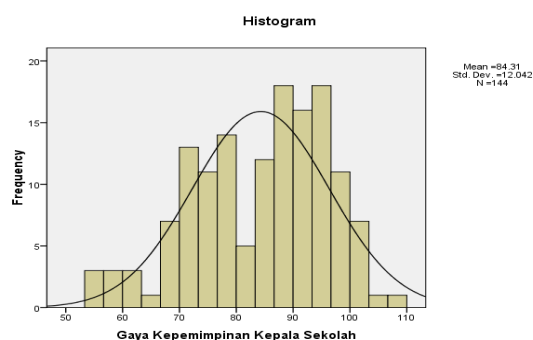
1. Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan

Data tentang gaya kepemimpinan diperoleh dari angket yang terdiri dari 27 pernyataan. Skor yang diberikan pada setiap butir maksimal 4 dan minimal 1. Berdasarkan ketentuan tersebut diperoleh skor tertinggi ideal 108 dan skor terendah ideal 56. Dalam penelitian ini data diolah menggunakan bantuan SPSS versi 16.0. Hasil analisis deskriptif variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai tertinggi sebesar 108 dan terendah 56. Pada variabel ini menunjukkan bahwa *mean* sebesar 84.31, *median* sebesar 86.50, *modus* sebesar 95 dan standar deviasi sebesar 12.042 (data selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 5). Adapun tabel distribusi frekuensi variabel gaya kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	56 – 62	8	5.5 %
2	63 – 69	8	5.5 %
3	70 – 76	25	17.3 %
4	77 – 83	19	13.2 %
5	84 – 90	30	21 %
6	91 – 97	38	26.38 %
7	98 – 104	15	10.42 %
8	105-111	1	0.70 %
JUMLAH		144	100 %

Tabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.1 Diagram Batang Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui banyaknya guru dengan nilai tertentu yaitu dengan melihat rentang nilai, namun belum dapat diketahui berapa banyak guru yang menyebutkan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang digunakan, sehingga perlu pengkategorian empiris.

Tabel 4.2 Kategori Gaya Kepemimpinan

No	Rentang Skor	Frekuensi	Frekuensi (%)	Kategori
1	≥ 90	54	37.5 %	Tinggi
2	79 – 89	49	34.03 %	Sedang
3	≤ 78	41	28.47 %	Rendah
Jumlah		144	100 %	

Dari tingkatan tersebut dapat diketahui bahwa yang menyatakan gaya kepemimpinan kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun dalam kategori tinggi dengan frekuensi 54 responden (37.5 %), kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 49 responden (34.03 %), dan dalam kategori rendah dengan frekuensi 41 responden (28.47 %). Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun adalah tinggi yang dinyatakan dalam kategorisasi menunjukkan persentasenya 37.5 %

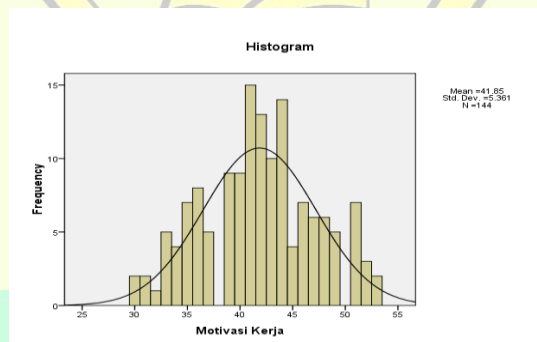
2. Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

Data tentang motivasi kerja didapat dari angket yang terdiri 14 pernyataan. Skor yang diberikan pada setiap butir maksimal 4 dan minimal 1. Berdasarkan ketentuan tersebut diperoleh skor tertinggi ideal 53 dan skor terendah ideal 30. Dalam penelitian ini data diolah menggunakan bantuan SPSS versi 16.0.. Hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja memiliki skor tertinggi sebesar 53, skor terendah sebesar 30, *mean* sebesar 41.85, *median* sebesar 42.00, *modus* sebesar 41, dan standar deviasi sebesar 5.361 (data dapat dilihat pada lampiran 5). Adapun langkah-langkah menyusun tabel distribusi frekuensi variabel motivasi kerja dapat dilihat pada lampiran. Adapun tabel distribusi frekuensi variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	30 – 32	5	3.47 %
2	33 – 35	16	11.1 %
3	36 – 38	13	9.1 %
4	39 – 41	33	22.9 %
5	42 – 44	37	25.69 %
6	45 – 47	17	11.8 %
7	48 – 50	11	7.64 %
8	51 – 53	12	8.3 %
JUMLAH		144	100 %

Tabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.2 Diagram Batang Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui banyaknya guru dengan nilai tertentu yaitu dengan melihat rentan nilai, namun belum dapat diketahui berapa banyak guru yang memiliki motivasi kerja tinggi, sedang, dan rendah sehingga perlu pengkategorian empiris. Pengkategorian empiris dilakukan dengan cara membandingkan nilai rata-rata angket dan nilai rata-rata ideal maka dapat diketahui kecenderungan skor variabel motivasi kerja, perhitungannya dengan mengetahui skor tertinggi dan skor terendah.

Tabel 4.4 Kategori Motivasi Kerja

No	Rentang Skor	Frekuensi	Frekuensi (%)	Kategori
1	≥ 44	54	37.5 %	Tinggi
2	40 – 43	47	32.64 %	Sedang
3	≤ 39	43	29.86 %	Rendah
Jumlah		144	100 %	

Dari tingkatan tersebut dapat diketahui bahwa yang menyatakan motivasi kerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun dalam kategori tinggi dengan frekuensi 54 responden (37.5 %), kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 47 responden (32.64 %), dan dalam kategori rendah dengan frekuensi 43 responden (29.86 %). Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun adalah tinggi yang dinyatakan dalam kategorisasi menunjukkan persentasenya 37.5 %

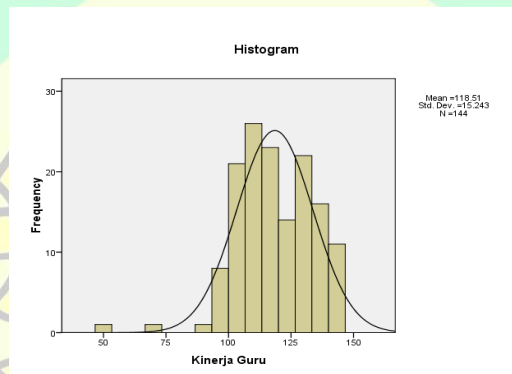
3. Statistik Deskriptif Kinerja Guru

Data kinerja guru didapat dari angket yang terdiri 36 pernyataan. Penilaian yang diberikan pada setiap butir maksimal 4 dan minimal 1. Berdasarkan tersebut diperoleh skor tertinggi ideal 144 dan skor terendah ideal 47. Data penelitian diolah menggunakan bantuan SPSS versi 16.0. Hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja memiliki skor tertinggi sebesar 144, skor terendah sebesar 47, *mean* sebesar 118.51, *median* sebesar 119.00, *modus* sebesar 106, dan standar deviasi sebesar 15.243 (data dapat dilihat pada lampiran 5). Adapun langkah-langkah menyusun tabel distribusi frekuensi variabel motivasi kerja dapat dilihat pada lampiran. Adapun tabel distribusi frekuensi variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

No	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	47 – 59	1	0.70 %
2	60 – 72	1	0.70 %
3	73 – 85	-	-
4	86 – 98	7	4.9 %
5	99 – 111	43	30 %
6	112 – 124	42	29 %
7	125 – 137	34	23.6 %
8	138 – 150	16	11.1 %
JUMLAH		144	100 %

Tabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.3 Diagram Batang Frekuensi Variabel Kinerja Guru

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui banyaknya guru dengan nilai tertentu yaitu dengan melihat rentang skor, namun belum dapat diketahui berapa banyak kinerja guru tinggi, sedang, rendah sehingga perlu pengkategorian data empiris. Pengkategorian empiris dilakukan dengan membandingkan nilai rata-rata angket dan nilai rata-rata ideal maka dapat diketahui kecenderungan skor variabel kinerja guru, perhitungannya dengan mengetahui skor tertinggi dan skor terendah.

Tabel 4.6 Kategori Kinerja Guru

No	Rentang Skor	Frekuensi	Frekuensi (%)	Kategori
1	≥ 126	50	34.72 %	Tinggi
2	111 – 125	45	31.25 %	Sedang
3	≤ 110	49	34.03 %	Rendah
Jumlah		144	100 %	

Dari tingkatan tersebut dapat diketahui bahwa yang menyatakan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun dalam kategori tinggi dengan frekuensi 50 responden (34.72 %), kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 45 responden (31.25 %), dan dalam kategori rendah dengan frekuensi 49 responden (34.03 %). Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun adalah tinggi yang dinyatakan dalam kategorisasi menunjukkan persentasenya 34.72 %.

C. Analisis Data (Pengujian Hipotesis)

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residu pada model regresi linier distribusi normal atau tidak. Untuk membantu dan mempercepat proses, perhitungan peneliti menggunakan program SPSS versi 16.0. Hipotesis yang diuji adalah:

H_0 : residu berdistribusi normal

H_1 : residu berdistribusi tidak normal

Statistik uji pada penelitian ini merupakan hasil dari perhitungan nilai probabilitasnya (p-value) yang ditunjukkan oleh besarnya nilai *sig.* dan untuk nilai α sebesar 0.05. Adapun pengambilan keputusannya adalah apabila hasil perhitungan ≥ 0.05 maka H_0 yang artinya distribusi residu normal. Namun jika p-value < 0.05 maka H_0 yang artinya distribusi residu tidak normal.

Untuk mempercepat perhitungan, penelitian memanfaatkan program SPSS versi 16.0 *for windows*. Berikut adalah hasil uji statistik menggunakan Kolmogorov smirnov.

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Residul

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		144
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	13.18677723
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.055
	Positive	.044
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.659
Asymp. Sig. (2-tailed)		.778
a. Test distribution is Normal.		

Dari hasil pengujian statistik *one sample Kolmogorov smirnov test* seperti tabel diatas, menunjukkan bahwa bagian signifikan memiliki nilai sebesar *Pvalue* (sig.) 0.778 yang artinya lebih > 0.05 ($0.778 > 0.05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa residul dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 16.0 *for windows*. Pengambilan keputusan melihat kriteria apabila $P\text{-value} > \alpha$ (0.05) maka H_0 diterima sehingga dinyatakan linier, dan sebaliknya jika $P\text{-value} < \alpha$ (0.05) maka H_0 ditolak sehingga dinyatakan tidak linier.

Tabel 4.8 Hasil Uji Linieritas

Uji Linieritas	P-value	Sig.	Keputusan	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru	0.481	0.05	Ho diterima	Linier
Motivasi Kerja dan Kinerja Guru	0.144	0.05	Ho diterma	Linier

Sumber : Data Primer yang telah diolah (lihat pada lampiran 7)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai linieritasnya sebesar 0,144 yang artinya lebih dari 0.05 ($0.144 > 0.05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa garis regresi dalam penelitian ini adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas diuji dengan menggunakan bantuan SPSS versi 16.0 *for windows*. Hasil dapat dilihat pada tabel *Coefficients* pada bagian X_1 dan X_2 *Tolerance* dan VIF. Yang mana jika nilai tolerance > 0.10 dan $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Dan sebaliknya, jika nilai tolerance < 0.10 dan $VIF > 10$ maka ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	56.183	9.710		5.786	.000		
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	.072	.104	.057	.694	.489	.784	1.275
	Motivasi Kerja	1.343	.234	.473	5.743	.000	.784	1.275

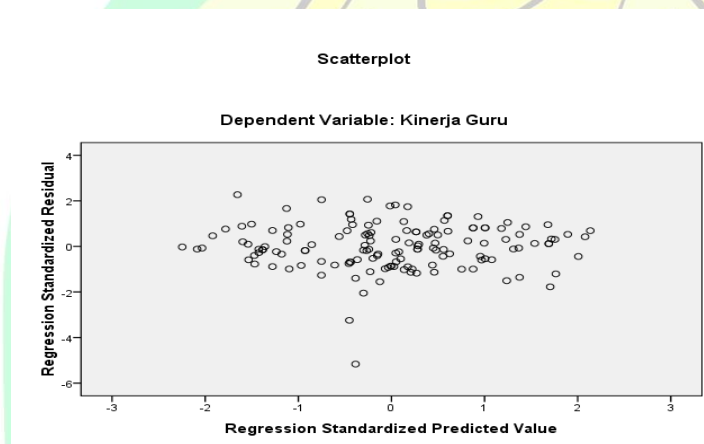
Sumber: Data primer yang telah diolah (lihat pada lampiran 8)

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa nilai *Tolerance* $0.784 > 0.10$ dan nilai VIF $1.275 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak terdapat gejala multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan bantuan SPSS versi 16.0 *for windows*. Dalam menguji heteroskedastisitas ini menggunakan uji koefisien korelasi yang mana jika nilai korelasi < 0.05 (5%) maka persamaan

regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika nilai korelasi > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4 Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil dari gambar 4.4 dapat dilihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar tersebut, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka “0” pada sumbu Y.

D. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah dugaan sementara atas rumusan masalah, dan memerlukan pengujian tentang kebenaran empirik dari suatu hipotesis itu sendiri. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis 1 dan 2 menggunakan analisis regresi linier sederhana, pengujian hipotesis 3 menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun hasil dari pengujiannya sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1

Pengajuan hipotesis 1 yaitu menguji apakah ada pengaruh yang signifikan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan uji analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Data diolah dengan menggunakan bantuan SPSS versi 16.0 *for windows*. Berikut adalah tabel hasil analisis regresi sederhana antara X_1 dan Y.

Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Sederhana antara X_1 dan Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	88.984	8.693		10.237	.000
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	.350	.102	.277	3.431	.001

a. Dependent Variable:
Kinerja Guru

Sumber: Data primer yang telah diolah (lihat pada lampiran 10)

Berdasarkan hasil output SPSS tabel *coefficients* di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel $X_1 = 0.001$ lebih kecil dari 0.05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.431 > 1.645$). Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa untuk uji hipotesis didapatkan keputusan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan tabel *coefficients* di atas diperoleh model regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 88.984 + 0.350x_1$. Dan berdasarkan persamaan garis regresi tersebut apabila variabel x_1 naik satu poin sebesar 0.350 maka variabel Y naik satu poin sebesar 0.350.

Tabel 4.11 Tabel Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.277 ^a	.077	.070	14.700

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sumber: Data primer yang telah diolah (lihat pada lampiran 10)

Berdasarkan hasil output SPSS tabel model summary di atas diperoleh nilai R_{square} sebesar 0.077, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 7.7 % sementara sisanya 92.3 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa model regresi 1 bernilai signifikan artinya terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun.

2. Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 yaitu menguji apakah ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan uji analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Data diolah dengan menggunakan bantuan SPSS versi 16.0 *for windows*. Berikut adalah tabel hasil analisis regresi sederhana antara X_2 dan Y .

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Sederhana antara X_2 dan Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59.120	8.724		6.776	.000
	Motivasi Kerja	1.419	.207	.499	6.862	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer yang telah diolah (lihat pada lampiran 10)

Berdasarkan hasil output SPSS tabel *coefficients* di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel $X_2 = 0.000$ lebih kecil dari 0.05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.862 > 1.645$). Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa untuk uji hipotesis didapatkan keputusan variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan tabel *coefficients* di atas diperoleh model regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 59.120 + 1.419x_2$. Dan berdasarkan persamaan garis regresi tersebut apabila variabel x_2 naik satu poin sebesar 1.419 maka variabel Y naik satu poin sebesar 1.419.

Tabel 4.13 Tabel Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 ^a	.249	.244	13.256

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data primer yang telah diolah (lihat pada lampiran 10)

Berdasarkan hasil output SPSS tabel model summary di atas diperoleh nilai R_{square} sebesar 0.249, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 24.9 % sementara sisanya 75.1 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa model regresi 2 bernilai signifikan artinya terdapat pengaruh langsung motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun.

3. Pengujian Hipotesis 3

Pengajuan hipotesis 3 yaitu menguji apakah ada pengaruh yang signifikan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan uji analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mencari pola hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independent. Data diolah dengan menggunakan bantuan SPSS versi 16.0 *for windows*. Berikut adalah tabel hasil analisis regresi sederhana antara X_1 , X_2 dan Y .

Tabel 4.14 Tabel Analisis Hasil Regresi Berganda X_1 X_2 dan Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	56.183	9.710		5.786	.000
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	.072	.104	.057	.694	.489
Motivasi Kerja	1.343	.234	.473	5.743	.000

a. Dependent Variable:
Kinerja Guru

Berdasarkan tabel coefficients di atas diperoleh model regresi linier ganda sebagai berikut: $Y = 56.183 + 0.072x_1 + 1.343x_2$. Dan berdasarkan persamaan garis regresi tersebut apabila variabel x_1 naik satu poin sebesar 0.072 maka variabel Y naik satu poin sebesar 0.072. apabila variabel x_2 naik satu poin sebesar 1.343 maka variabel Y naik satu poin sebesar 1.343.

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Berganda antara X_1 , X_2 dan Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8359.567	2	4179.783	23.701	.000 ^a
	Residual	24866.426	141	176.358		
	Total	33225.993	143			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer yang telah diolah (lihat pada lampiran 10)

Berdasarkan hasil output SPSS tabel anova di atas diketahui bahwa nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Kemudian hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 23.701, jika dibandingkan dengan F_{tabel} 3.060. Pada taraf signifikan 5%, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23.701 > 3.060$). Berdasarkan perhitungan yang dilakukan diperoleh koefisien determinan sebesar 0.252 sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala

sekolah dan motivasi kerja sebesar 25.2 % dan sisanya 74.8 % ditentukan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Analisis Data Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil nilai signifikan variabel X_1 0,001 lebih kecil dari 0,05. Kemudian diketahui t_{tabel} dari jumlah sampel 144 sebesar 1,645. Dari analisis yang dilakukan maka diperoleh t_{hitung} sebesar 3,431 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,645 pada taraf signifikan 5%. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dapat diperoleh koefisien determinan atau R_{square} sebesar 0,077, sehingga dapat disimpulkan kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar 7,7% dan sisanya 92,3% ditentukan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang berada di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru.⁹⁷ Sedangkan menurut Didi Pianda dalam bukunya bahwa salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru adalah gaya kepemimpinan.⁹⁸ Gaya kepemimpinan yang ideal akan berpengaruh terhadap kinerja guru.⁹⁹

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Luthfi Nurul Hidayathi, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri

⁹⁷Yulia Rachmawati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang* 01 (Juni): 20.

⁹⁸Pianda, *Kinerja Guru*, 24.

⁹⁹Hidayathi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Dabin 1 Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap."

Dabin 1 Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap. Hasil penelitian tersebut diperoleh R_{square} sebesar 0.132 jadi sumbangan efektif pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 13.2% terhadap kinerja guru.

B. Analisis Data Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil nilai signifikan variabel $X_2 = 0.000$ lebih kecil dari 0.05. Kemudian diketahui t_{tabel} dari jumlah sampel 144 sebesar 1.645, dari analisis yang dilakukan maka diperoleh t_{hitung} sebesar 6.862 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1.645 pada taraf signifikan 5%. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh koefisien determinan atau R_{square} sebesar 0.249, sehingga dapat disimpulkan kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 24.9 % dan sisanya 75.1 % ditentukan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun. Motivasi kerja guru yang baik akan menciptakan semangat bekerja yang baik bagi guru untuk menimbulkan kinerja dan memberikan dampak yang baik untuk sekolah, sedangkan apabila guru memiliki motivasi yang kurang baik, guru tidak akan mampu untuk mengembangkan kinerjanya. Berdasarkan analisis tersebut menunjukkan bahwa yang membuat motivasi guru tinggi yaitu sikap guru yang mampu mempertahankan motivasi, yang ditimbulkan oleh perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.¹⁰⁰

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi Cahyana, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 5 Purwantara. Hasil penelitian

¹⁰⁰Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 148.

tersebut diperoleh R_{square} sebesar 0.692 jadi sumbangan efektif pengaruh motivasi kerja sebesar 69.2% terhadap kinerja guru.¹⁰¹

C. Analisis Data Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun

Berdasarkan uji hipotesis 3 diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Kemudian hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 23.701. jika dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 3.060 pada taraf signifikan 5%. Karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian, ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan diperoleh koefisien determinan sebesar 0.252 sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 25.2 % dan sisanya 74.8 % ditentukan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut seperti kemampuan manajerial kepala sekolah, jaminan kesehatan, gaji guru, program penataran, iklim yang kondusif, sarana prasarana, tingkat pendidikan guru, supervise pengajaran, kondisi fisik dan mental.

Faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja saling mendukung dalam meningkatkan kinerja guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dasarnya adalah suatu perwujudan tingkah laku sebagai seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Menurut E. Mulyasa bahwa cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya disebut dengan gaya kepemimpinan.¹⁰² Adapun motivasi kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja di lembaga pendidikan. Untuk meningkatkan motivasi kerja diperlukan

¹⁰¹Kanto, "Pengaruh Sertifikasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru BK SMAN."

¹⁰²Priansa dan Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 89.

pengondisian dari pemimpin dalam bentuk pengarahan dan pemeliharaan kondisi kerja yang dapat menstimulasi kualitas kerja.¹⁰³

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam suatu organisasi sekolah sebagai suatu sistem yang akan mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian diduga gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun.

¹⁰³Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, 155.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan bab-bab di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun yang ditunjukkan dengan hasil nilai signifikan variabel $X_1 = 0.001$ lebih kecil dari 0.05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.431 > 1.645$). Adapun diperoleh nilai koefisien determinasi (R_{square}) sebesar 0.077, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 7.7 % sementara sisanya 92.3 % dipengaruhi oleh kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil regresi diperoleh persamaan $Y = 88.984 + 0.350x_1$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien 88.984 yang berarti jika nilai gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) meningkat 1 poin maka nilai kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 88.984 poin dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun yang ditunjukkan dengan hasil nilai signifikan variabel $X_2 = 0.000$ lebih kecil dari 0.05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.862 > 1.645$). Adapun diperoleh nilai koefisien determinasi (R_{square}) sebesar 0.249, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 24.9 % sementara sisanya 75.1 % dipengaruhi oleh kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil regresi diperoleh persamaan $Y = 59.120 + 01.419x_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien 59.120 yang berarti jika nilai motivasi kerja (X_2) meningkat 1 poin maka nilai kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 59.120 poin dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun yang ditunjukkan

dengan hasil uji F yaitu nilai F_{hitung} sebesar 23.701. jika dibandingkan dengan F_{tabel} 3.060. Pada taraf signifikan 5%, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23.701 > 3.060$). Berdasarkan perhitungan yang dilakukan diperoleh koefisien determinasi sebesar 0.252 sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja sebesar 25.2 % dan sisanya 74.8 % dipengaruhi oleh kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil regresi diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 56.183 + 0.072x_1 + 1.343x_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X_1 sebesar 0.072, yang berarti jika nilai gaya kepemimpinan kepala sekolah meningkat 1 poin maka nilai kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0.072 dengan asumsi X_2 tetap. Nilai koefisien X_2 sebesar 1.343 yang berarti nilai motivasi kerja meningkat 1 poin maka kinerja guru (Y) akan meningkat 1.343 dengan asumsi X_1 tetap.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun agar mengkaji dan memperhatikan gaya kepemimpinan mana yang tepat atau sesuai untuk diaplikasikan dengan situasi dan kondisi yang sedang terjadi, meningkatkan pengelolaan lembaga pendidikan dengan memberikan bimbingan peningkatan motivasi, dan mengadakan workshop atau pelatihan untuk meningkatkan kompetensi terhadap pendidik dan tenaga kependidikan. Sehingga terwujudnya tujuan lembaga secara optimal.
2. Bagi bapak ibu guru agar meningkatkan motivasi dan kinerjanya dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Seluruh pendidik juga senantiasa mendisiplinkan diri dan menyelesaikan tugasnya dengan tanggung jawab sehingga dapat menjadi suri taulan baik bagi para siswa-siswinya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013.
- . *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Bernawi, dan Mohammad Arifin. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Cahyana, Edy. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri.” *IAIN Ponorogo*, Juli 2018.
- Djaali. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Djamarah, Syaiful Bahri. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Duryat, Masduki. *Kepemimpinan Pendidikan (Meneguhkan Legitimasi dalam Berkontestasi di Bidang Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Gunawan, Heri. *Kurikulum dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Hamzah B Uno. *Teori Motivasi Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Hidayathi, Luthfi Nurul. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Dabin 1 Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap.” *Universitas Negeri Semarang*, 2015.
- Jahja, Yudrik. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Kencana Prenada Media, 2011.
- Kanto, Kullase. “Pengaruh Sertifikasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru BK SMAN.” *Journal Of EST Volume 1 Nomor 2*, no. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar (September 2015).
- Karwati, Euis, dan Donni Juni Priansa. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Kompri. *Manajemen Pendidikan I*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Nawawi, Hadari. *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung, 1985.

- Northouse, Peter G. *Pengantar Kepemimpinan: Konsep Praktik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2018.
- Notoatmojo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2015.
- Oemar Hamalik. *Psikologi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.
- Pianda, Didi. *Kinerja Guru*. Sukabumi: CV Jejak, 2018.
- Prasetyo, Bambang, dan Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Prayitno, Dewi. *SPSS Handbook Analisis Data, Olah Data, & Penyelesaian Kasus-kasus Statistik*. Yogyakarta: MediaKom, 2016.
- Priansa, Donni Juni, dan Rismi Somad. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Purwanto, M. Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010.
- Rachmawati, Yulia. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang* 01 (Juni).
- Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- S, Abd. Wahab H., dan Umiarso. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.
- Saefullah. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2011.
- . *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: PT Refika Aditama, 2011.
- Sekaran, Una. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, dan Nunung Ayu Sofiati. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi Offset, 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Pratiknya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.

- 
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- . *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Suprihatiningrum, Jamil. *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Supriyono. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: BPFEE, 2000.
- Susanto, Ahmad. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru (Konsep, Strategi dan Implementasinya)*. Jakarta: Kencana, 2016.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Syamsul, Arifin. *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Utomo, Yuni Prihadi. *Eksplorasi Data dan Analisis Regresi dengan SPSS*. Surakarta: Universitas Muhamadiyah Press, 2007.
- Wahab, H. S Abd., dan Umiarso. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Wulansari, Andhita Dessy. *Aplikasi Statistika Parametrik Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016.
- Yawan, Ruth. “Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Gaya Kepemimpinan Kepsek terhadap Kinerja Guru SD Biak Numfor Papua” Vol 4 No 2 (2016).
- Zamroni, Mohamad, Nurkolis, dan Yovitha Yuliejantiningasih. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Sekecamatan Kersana Kabupaten Brebes.” *Universitas PGRI Semarang*, n.d.