

KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH

LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON TEACHER PERFORMANCE IN MADRASAH ALIYAH

*Mirna Sintami¹, Siti Patimah², Ahmaludin³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : mirnasintami@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Tulang Bawang Barat perlu ditingkatkan karena jika guru berkinerja baik maka pencapaian prestasi meningkat. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Dengan berharap untuk meningkatkan kinerja guru maka kepemimpinan dan motivasi kerja diperlukan untuk mempengaruhi dan menggerakkan para guru dengan tidak terpaksa dan berkomitmen tinggi secara bersama-sama mencapai visi, misi dan tujuan sekolah. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Tulang Bawang Barat. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier dengan alat bantu SPSS versi 18.0. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan uji t, variabel kepemimpinan terhadap kinerja, nilai t hitung sebesar 10,170 sedangkan t-tabel sebesar 1,67 menunjukkan t hitung > t tabel maka H_a diterima. Artinya variable kepemimpinan diterima dan besaran pengaruhnya berdasarkan analisis korelasi 68,3%. Untuk variabel motivasi terhadap kinerja guru, nilai thitung sebesar 7,047 sedangkan t tabel sebesar 1,67 menunjukkan t hitung > t tabel maka H_a diterima. Nilai persentase pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru adalah 68,9%, dan 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Oleh karena itu dapat disimpulkan ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Kata kunci: kepemimpinan, motivasi, kinerja

Abstract

Leadership and work motivation towards teacher performance in Madrasah Aliyah Negeri 1 Tulang Bawang Barat regency need to be improved because if teachers perform well, the achievement will increase. Influence of Leadership and work motivation is needed to improve teacher performance. By hoping to improve teacher performance, leadership and work motivation are needed to influence and mobilize the teachers with no compulsion and have high commitment to achieve the school's vision, mission and goals. This research method is quantitative. The population in this study are teachers of Madrasah Aliyah Negeri 1 Tulang Bawang Barat. The data analysis technique used in this study used a linear regression method with SPSS version 18.0. The problem in this research is whether there is a significant influence of leadership and work motivation on teacher performance. The purpose of this study was to determine whether there is an influence of leadership and motivation on teacher performance. Based on the t test, the leadership variable on performance, the t value is 10,170 while the t table of 1,67 indicates t count > t table then H_a is accepted. This means that the leadership variable is accepted and the amount of influence is based on a correlation analysis is 68,3%. For the motivation variable on teacher performance, the t test value is 7,047 while the t table of 1,67 indicates tcount>ttable then H_a is accepted. This means that there is an influence of the leadership and motivation variables on the performance of the teacher with the magnitude of influence being quite high at 68,9%, and 31,1% are influence others variables. Therefore it can be concluded that there is an influence of leadership and motivation on teacher performance that can be accepted and the truth is proved.

Keywords : leadership, work motivation, and performance

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu dasar untuk meningkatkan dan mencerdaskan kehidupan seseorang sehingga menjadikannya manusia yang berbudi pekerti, memiliki keterampilan dan pengetahuan sehingga akan menghasilkan kehidupan berbangsa yang cerdas. Pendidikan sebagai langkah awal yang dapat meningkatkan kualitas suatu negara. Peningkatan kualitas ini dapat terlihat dari hasil tingkat kecerdasan suatu bangsa yang terlahir dari sistem-sistem pendidikan yang bermutu. Pengelolaan sebuah lembaga pendidikan untuk mencapai mutu pendidikan yang standar memerlukan kepemimpinan dari seorang kepala untuk mengelola pendidikan menjadi lebih baik untuk mencapai tujuan dasar pendidikan nasional. Pemimpin harus selalu melakukan perubahan sehingga harus dapat mengembangkan keterampilan dan mampu memahami perannya seperti melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

Tuntutan era globalisasi saat ini sangat diutamakan upaya peningkatan kualitas pendidikan demi menciptakan dan membangun kualitas sumber daya manusia. Kualitas manusia tersebut diperoleh dari pendidikan yang bermutu dan tekak kuat dari diri sendiri demi terwujudnya manusia yang berilmu dan berdaya saing. Menurut Azyumardi, (2006:119) peran pendidikan adalah mempersiapkan siswa secara sosial dan individual, agar memiliki keterampilan, kemampuan, etos kerja dan semangat yang tinggi serta motivasi untuk siswa untuk berpartisipasi aktif dalam aktualisasi dan institusialisasi masyarakat.

Penyelenggaraan bidang pendidikan yang bermutu sangat bergantung pada pengelola dari seorang pemimpin. Pengelolaan pendidikan yang baik serta berkualitas akan berpengaruh terhadap sumber daya manusia yang dikelola sehingga akan memberikan perubahan sikap dan pola pikir terhadap perkembangan pendidikan. Dalam pengelolaan lembaga pendidikan dibutuhkan tenaga profesional yaitu guru yang berperan aktif dalam mendidik siswa pada jenjang madrasah sesuai tuntutan dimasa yang semakin berkembang pesat seperti saat ini.

Guru merupakan kunci utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan pada setiap lembaga pendidikan, karena persyaratan penting bagi terwujudnya 3 pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh guru yang trampil dan keprofesionalannya dapat diandalkan. Pada setiap tugas penting guru seperti melakukan transfer knowledge (mentransfer ilmu pengetahuan), transfer of volues (mentransfer nilai), dan melakukan pengarahan yang menuntun siswa untuk mau belajar dengan baik sehingga akan membentuk sikap tanggung jawab, mandiri, dan membawa siswa menuju suatu kedewasaan atau tarap perkembangan tertentu. Masa depan masyarakat, bangsa, dan negara sebagian ditentukan oleh tugas guru. Oleh sebab itu, kinerja guru pada setiap lembaga pendidikan harus terus ditingkatkan.

Untuk mencapai tujuan madrasah agar dapat memenuhi 8 standar pendidikan, maka para guru perlu diberi motivasi dalam bekerja oleh kepala madrasah untuk tercapainya kinerja yang baik. Dalam hal ini,

motivasi untuk meningkatkan kerja yang diberikan oleh kepala madrasah selaku pimpinan lembaga memiliki peranan yang sangat penting. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai daya aktualisasi dan kekuatan dari dalam diri individu untuk dapat mengarahkan dan mengaktifkan perilaku untuk melakukan kerja yang merupakan wujud dari keterpaduan interaksi antara motif dan need dengan keadaan yang dapat diamati dan berfungsi untuk mencapai keinginan dan tujuan yang diharapkan oleh seorang individu, serta berlangsung dalam suatu proses yang dinamis.

Madrasah Aliyah Negeri 1 Tulang Bawang Barat merupakan lembaga pendidikan dibawah naungan Kementerian Agama. Dengan melihat betapa luasnya tugas dan fungsi yang harus diemban Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Tulang Bawang Barat, maka sudah seharusnya guru mempunyai kinerja yang tinggi sebagai upaya pencapaian hasil yang maksimal serta sekaligus memberikan contoh keteladanan bagi lembaga pendidikan lain. Salah satu strategi yang dapat diterapkan dalam rangka meningkatkan kinerja guru adalah dengan penerapan kepemimpinan yang tepat serta pemberian motivasi kerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan sebelum penelitian, didapatkan kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Tulang Bawang Barat sudah baik tetapi hal ini dilakukan belum maksimal dalam hal memberikan sanksi kedisiplinan dalam hal kehadiran guru yang belum mencapai target. Rekapitulasi kehadiran guru ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel Rekapitulasi kehadiran guru

No	Bulan	Target (%)	Realisasi (%)	Selisih (%)
1.	Maret 2022	100	90	10
2.	April 2022	100	88	12
3.	Mei 2022	100	88	12
4.	Juni 2022	100	86	14

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa kehadiran guru belum mencapai target maksimal, persentase kehadiran yang belum maksimal ini menunjukkan motivasi kerja juga yang masih rendah. Selain itu motivasi kerja yang ditunjukkan dari kehadiran, juga diketahui dari persentase kelengkapan pembelajaran yang dimiliki guru belum lengkap. Persentase kelengkapan pembelajaran ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel Persentase kelengkapan perangkat pembelajaran guru Tahun Pelajaran 2021/2022

No	Buku Kerja	Persentase (%)
1	Buku kerja 1	100
2	Buku kerja 2	87
3	Buku kerja 3	75
4	Buku kerja 4	74

Tabel menunjukkan kelengkapan perangkat pembelajaran yang dimiliki guru masih tidak lengkap dan ketepatan waktu penyelesaian belum optimal. Dengan masih rendahnya motivasi kerja sehingga mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan (*Leadership*) yang berasal dari kata (*Leader*) yang artinya pemimpin. Menurut Mardiyah (2012:37) pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilakukan.

Gaya (*style*) kepemimpinan membawa diri seseorang sebagai

pemimpin untuk berlagak dan tampil dalam menggunakan kekuasaannya. Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Gaya atau style hidupnya pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinan (Kartini, 2005:34). Adapun gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Dalam hal ini usaha untuk menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan yang dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Daryanto, 2013:103). Gaya kepemimpinan seseorang cenderung mengikuti situasi, artinya seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya ditentukan oleh situasi tertentu yang dimaksud dengan situasi adalah lingkungan 13 kepemimpinan termasuk di dalamnya pengaruh nilai-nilai hidup, nilai-nilai budaya situasi kerja, dan tingkat kematangan bawahan.

Menurut Kadarisman (2012), motivasi adalah kemauan untuk berusaha dengan maksimal untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan berupaya untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Husaini Usman (2006:276) menyebutkan motivasi merupakan keinginan atau dorongan untuk berbuat sesuatu.

Dalam Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja (Husaini, 2006:276). Jadi motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak di dalam diri pendidik dan tenaga kependidikan yang menimbulkan kegiatan dan tanggung jawab kerjanya.

Menurut Sunadi (2002:70), adapun fungsi motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai dengan demikian motivasi dapat memberikn arah dan kegiatan yang haru di kerjakan dengan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan pa yang harus dijalankan serasi guna mencapai tujuan itu.

Definisi mengenai kinerja dikemukakan oleh Bastian (2013:329) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Pernyataan tersebut senada dengan apa yang diutarakan oleh Miner (dalam Hasibuan, 2012) yang mendefinisikan kinerja sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu berkaitan dengan suatu peran. Jika harapan-harapan tersebut hanya memaparkan keabstrakan dan kekaburan, maka individu tidak mengetahui secara pasti apa yang ia harapkan sehingga hasilnya berperan ganda. Jika harapan pada dua atau lebih individu berbeda, individu yang memegang suatu pekerjaan dan unggul akan memiliki perbedaan cara berfikir dari individu lain dalam menghadapi konflik peran.

Handoko (2015), mengungkapkan kegunaan penilaian kinerja adalah perbaikan kinerja, pengembangan, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan,

perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan-penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasi, kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan dan eksternal.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Dalam UU No. 20 tahun 2003, pasal 39 (2) guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada 27 perguruan tinggi. Guru merupakan hal yang paling penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena dialah yang menjadi motor penggerak dan perubahan, bahkan bukan hanya sebagai agen perubahan (agent of change) tapi juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan, membimbing, dan mengevaluasi para peserta didiknya sehingga ia mampu mencapai tujuan yang diinginkannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan dengan bentuk kuantitatif ini menggunakan pendekatan survei yaitu penelitian yang mencoba menjelaskan tentang variabel-variabel yang diteliti dan selanjutnya menganalisis pengaruh antar variabel. Biasanya penelitian survei dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi yang dilakukan bisa

lebih akurat bila digunakan sampel yang representatif. Survei bukan hanya bermaksud mengetahui status gejala, tetapi bermaksud menentukan kesamaan dengan cara membandingkannya dengan standar yang sudah menyusun model teoritis, perumusan hipotesis, pengembangan alat pengambilan data, penyusunan rancangan penelitian, analisis data, dan pengelolaan data.

Objek penelitian ini adalah seluruh guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Tulang Bawang Barat yang berjumlah 50 orang. Guru tersebut berstatus ASN dan non ASN terdiri dari 19 orang laki-laki dan 31 perempuan.

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis pada penelitian ini dilakukan melalui:

1. Metode observasi Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang diteliti, meliputi kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja di lokasi penelitian.
2. Kuesioner Teknik ini digunakan untuk membuat daftar pernyataan (kuesioner) yang disebar kepada responden yang berhubungan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
3. Dokumentasi Teknik pengumpulan data dengan mengadakan pencatatan-pencatatan terhadap dokumentasi yang ada pada objek penelitian seperti laporan – laporan.

Populasi adalah keseluruhan unit analisa atau obyek analisa yang akan diteliti. Menurut Arikunto (2012:114) jika anggota populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode sampling dengan mengambil sampel sebesar 10 sampai 25 % dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 sebaiknya

menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi.

Pada penelitian ini sampel yang digunakan menggunakan teknik nonprobability sampling yang dapat diartikan yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam hal ini teknik yang digunakan adalah sampel jenuh, hal ini dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh populasi guru di MAN 1 Tulang Bawang Barat yaitu jumlah populasi adalah 50 orang yang seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Tulang Bawang Barat digunakan uji statistic t (uji t). Apabila nilai t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai t hitung < t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Pengujian hipotesis parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.039	3.037		2.977	.005
	Kepemimpinan	.763	.075	.826	10.170	.000

a. Dependent variable : kinerja

Nilai t hitung untuk kepemimpinan yaitu 10,170 dengan konstanta 2,977, pada t tabel dengan db 50 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh

1,67 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Signifikasi variabel kepemimpinan adalah 0,00 yang berarti probabilitas 0,00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Tulang Bawang Barat. Untuk mengetahui seberapa jauh variabel kepemimpinan menjelaskan variabel kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square).

Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.683	.676	2.200

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

Dari tabel di atas diketahui bahwa R Square sebesar 0,683 artinya sebesar 68,3% variasi perubahan variabel terikat kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas kepemimpinan sedangkan sisanya 31,7% dapat dijelaskan dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk menguji pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja digunakan uji statistic t (uji t). Apabila nilai t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel Pengujian hipotesis parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.286	3.494		4.374	.000
	Motivasi	.618	.088	.713	7.047	.000

a. Dependent variable: Kinerja

Dari tabel diperoleh nilai t hitung untuk motivasi kerja yaitu 7,047 dengan konstanta 4,374, pada t tabel dengan

db 50 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,67 karena $t_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_a diterima. Signifikansi variabel motivasi kerja adalah 0,00 yang berarti probabilitas 0,00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Tulang Bawang Barat. Untuk mengetahui seberapa jauh variabel motivasi kerja menjelaskan variabel kinerja dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi (R Square). Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.509	.498	2.740

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Dari tabel di atas diketahui bahwa R Square sebesar 0,509 artinya sebesar 50,9% variasi perubahan variabel terikat kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas motivasi kerja sedangkan sisanya 49,1% lagi dapat dijelaskan dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, digunakan uji F untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan motivasi kerja) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (kinerja guru). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah : Ada pengaruh secara bersama-sama dan signifikan antara variabel-variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru).

Untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru digunakan uji statistik F(uji F). Apabila nilai F hitung $> F_{tabel}$ maka

H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel Hasil uji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	504.793	2	252.396	51.954	.000
	Residual	228.327	47	4.858		
	Total	733.120	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas, dapat dilihat secara bersama kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 51,954 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,19. Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Tulang Bawang Barat.

Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel Hasil uji koefisien determinasi X_1 , X_2 , Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.675	2.204

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.689 artinya sebesar 68,9 % variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan sisanya 31,1% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk kepemimpinan yaitu 10,170 dengan konstanta 2,977. Pada t tabel dengan db 50 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,67 karena t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima, artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Tulang Bawang Barat.
2. Hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk motivasi kerja diperoleh 7,047 dengan konstanta 4,374. Pada t tabel dengan db 50 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,67 karena t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Tulang Bawang Barat.
3. Hasil uji hipotesis secara simultan pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 51,954 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,19. Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Tulang Bawang Barat.

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Tulang Bawang Barat dalam menjalankan tugas-tugas

kepemimpinan dan pemberian motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru, sehingga kepala madrasah dan guru dapat menjadi teladan, menginspirasi, dan memotivasi sekolah lain untuk menstimulus kekuatan, tanggung jawab, kekuatan berdedikasi dan komitmen tinggi terhadap pendidikan. Pengamatan dari hasil kuesioner menyatakan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan yang cukup baik terhadap kinerja guru, dan motivasi kerja berpengaruh relatif baik terhadap kinerja guru. Hal yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh madrasah adalah kepemimpinan dan motivasi kerja yang akan meningkatkan kinerja guru sehingga akan muncul termotivasinya guru untuk semangat bekerja, disiplin dan bertanggungjawab demi menghasilkan siswa yang berkualitas, tangguh, bermanfaat, dan mampu bersaing dari dimasyarakat.

Pada penelitian ini masih belum sempurna diantaranya adalah masih ada faktor lain yang mempengaruhi kepemimpinan dan motivasi kerja serta kinerja guru. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti variable-variabel yang lain sehingga dapat diketahui faktor – faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Selain itu, peneliti selanjutnya juga perlu meningkatkan kecermatan dalam pelaksanaan observasi dan penyusunan angket sehingga deskripsi dan indikator variabel dapat terwakili dengan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. (Cet. X; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011).
- Ahmad Susanto, Manajemen Peningkatan Kinerja Guru, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), h. 69

- Agus Maimun, Agus Zainul Fitri, Madrasah Unggulan, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), hlm. 182
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Manajemen Penelitian, Rineka Cipta Jakarta.
- Azyumardi Azra, Paradigma Baru Pendidikan Nasional, (Jakarta : Penerbit Kompas, 2006), cet ke 2.
- Bastian, Indra. 2013. Akuntansi Sektor Publik di Indonesia, Cetakan Kesepuluh. Yogyakarta: BPFE, UGM.
- Eka Gusman, Jurnal Administrasi Pendidikan. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMP N Kecamatan Palembang Kabupaten Agama, (Vol 2 No. 1, Juni 2013), hlm. 294.
- E Mulyasa. Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 98.
- George R. Terry. 2001. By Scot Foreman an Company. Glenview Illions
- Ghozali, Iman. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2015. Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Husaini Usman, Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), h. 276.
- Indriyo Gito Sudarmo & I Nyoman Sudita, (2000). Perilaku keorganisasian. (edisi pertama). Yogyakarta : BPFE – Yogyakarta. 139.
- Kartini Kartono, Psikologi Sosial Untuk Manajemen, (Jakarta: PPN Press, 2005), h. 34-35.
- Made Pirdata, Manajemen Pendidikan Indonesia, (Cet. I, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2011), h. 4.
- Malayu S.P Hasibuan. Organisasi dan Motivasi, dasar peningkatan produktivitas. PT Bumi Aksara. 2001.
- Malayu S.P Hasibuan. Manajemen sumber daya manusia. PT. Bumi aksara, 2012.
- Mardiyah, Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara budaya organisasi. (Malang: Aditya media publishing. 2012)., hlm. 37
- Mc Gregor, Douglas. 1988. Aspek Manusia Dalam Dunia Usaha. Jakarta: Erlangga.
- M Daryanto Administrasi dan Manajemen Sekolah. PT. Rineka Cipta. 2013. h. 103.
- M. Fais Satrianegara, Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. (Cet. I; Makassar ; Alauddin University Press, 2013), h. 169.
- M. Kadarisman, Manajemen Sumber Daya Manusia. (Cet. I; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2012), h. 278.
- Mulyadi, Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Mutu, (Malang: Badan Litbang dan Diklat Kementrian Agama, 2010), hlm. 27
- Mulyasa, E. (2013). Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah. Jakarta: Bumi Aksara
- Muwahid Shulhan, Soim, Manajemen Pendidikan Islam, (Yogyakarta: Teras, 2013), hlm. 119.

- Nanang Fattah, Landasan Manajemen Pendidikan, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h. 1.
- Ngalim Purwanto, Administrasi dan Supervisi Pendidikan, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2011).
- Robbins, Steppen P.2018. Perilaku Organisasi.Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks.
- Satrio Budiwibowo & Sudarmiani.(2018). Manajemen Pendidikan.Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.47.
- Sadler, G.D., P.A. Murphy. 1998. pH and Titratable Acidity. Di dalam: S.S.Nielsen, editor. Food Analysis 2nd edition. Aspen Publishers Inc., Gaithersburg.81.
- Sardiman, Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2018),h. 73.
- Stephen P. Robbins, Perilaku Organisasi : Konsep, Kontraversi, Aplikasi. Alih Bahasa Hadayana dan Sarwanto. (Cet. II; Jakarta : Ghalia Indonesia, 1996), h. 127-128.
- Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung : Alfabeta.
- Sunadi Suryabrata, Psikologi Pendidikan,(Jakarta: CV Rajawali, 2002),h. 70
- Susatyo Herlambang, Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen. (Cet. I; Yogyakarta: Goisyeng Publing, 2013), hal. 136.
- U.Saefullah. Manajemen Pendidikan Islam. (Cet. I; Bandung : Pustaka Setia, 2012), hal.255.
- Uyanto, S, Stanislaus. (2006). Pedoman Analisis Data dengan SPSS. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Yukl, Gary. Leadership in Organisations. Terjemahan Jusuf Udayana. Kepemimpinan dalam Organisasi. (Jakarta: PT. Indeks, 2009)
- Yuwono, dkk. 2012. Balanced Scorecard: Menuju Organisasi Yang Berfokus Pada. Strategi. Cetakan Kedelapan Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyusumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinkauan Teoritik dan Permaalhannya, (Jakarta: Raja Grafindo Persada,2001)