

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Se-Kecamatan Sungai Pua dan IV Koto Kabupaten Agam

The Influence of Madrasah Head's Leadership Style and Motivation on Teachers' Performance in Sungai Pua District and IV Koto Agam Regency

GUSMI ARIZA* & JUNAIDI¹

ABSTRACT

The effect of the headmaster leadership style and the motivation toward teacher performance in Madrasah Tsanawiyah Swasta se-kecamatan Sungai Pua and IV koto Kab. Agam. The thesis of the Islamic Education Management Study Program. Pascasarjana UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi 2023. The teacher performance is very stabilized education quality, whether it's done or not the learning process is very hinged on the teacher quality. The teacher's performance in learning is very important to support the education process effectively. Good teacher performance can create the effectivity and learning efficiency. The teacher's performance is affected by some factors the only is leadership style of the headmaster and work motivation. The purpose of this research is to know whether there are the effects of the leadership style of the headmaster and the motivation toward the teacher performance in Madrasah Swasta Se-Kecamatan Sungai Pua and IV Koto Kab. Agam. The method used in this research is quantitative research and kind of this research is a correlation. The result of this research is: (1) there is of positive effect and significance between the leadership style of the headmaster toward the teacher performance that is indicated by score t obtained $> t$ table ($2,716 > 1,983$). The correlation is 0,259 with the effect of the headmaster leadership style on the teacher performance is 25,9%; (2) there is a positive effect and significance between motivation toward the teacher performance that is indicated with score t obtained $> t$ table ($6,523 > 1,983$). The correlation is 0,541 with the effect of motivation toward the teacher performance is 54,1% and (3) there is a positive effect and significance between the headmaster leadership style and motivation toward the teacher performance that is indicated with score F obtained $> F$ table ($23,340 > 3,090$). The correlation is 0,560 is obtained from the effect of the headmaster's leadership style and motivation toward the teacher performance in Madrasah Swasta se-kecamatan Sungai Pua and IV Koto Kab. Agam is 56 %. The result of this research can be used to get information and inspiration for the headmaster in the Madrasah.

Keywords: *leadership style, motivation, teacher performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah pekerjaan manusia untuk memperluas cakrawala informasi untuk membentuk harga diri, mentalitas, dan perilaku. Di era globalisasi saat ini, kemajuan ilmu pengetahuan dan inovasi sangat pesat, khususnya teknologi informasi. Sehingga akan meminta perubahan, khususnya di ranah pendidikan. Kondisi ini menuntut kita untuk bekerja pada kualitas (SDM) yang memiliki kemauan dan kapasitas untuk terus-menerus dan tak henti-hentinya bekerja pada kualitas mereka. Pendidikan nasional memiliki kewajiban untuk mengantarkan negara ini agar siap menghadapi dan memiliki pilihan untuk menghadapi masa globalisasi dan berubah menjadi keadaan yang menjanjikan dan kemudian mengawasinya atau menjadi kekuatan yang diperlengkapi untuk bekerja demi meningkatkan kehidupan bangsa negara dan negara di kemudian hari. Menurut Munib pendidikan adalah upaya sadar dan terencana oleh individu yang berbagi kewajiban dengan siswa dampak untuk memiliki atribut yang sesuai dengan standard

¹ **Gusmi Ariza*** (Corresponding Author), Postgraduate student in the Program of Education Management, Postgraduate Program, Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi, West Sumatera, INDONESIA. Email: gusmi.ariza87@gmail.com; **Junaidi, M.Pd**, Ph.D. is a Senior Lecturer and Deputy Dean of Faculty of Usuluddin, Adab & Dakwah, Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi, West Sumatera, INDONESIA. Email: junaidi.alhadi@gmail.com

pendidikan (A, Munib 2015).

Menurut Junaidi Pendidikan itu pada dasarnya ditujukan untuk menyiapkan peserta didik agar mereka mampu menghadapi masa depan sehingga hidup lebih sejahtera, baik sebagai individu maupun secara kolektif sebagai warga masyarakat, bangsa maupun antar bangsa. Namun kondisi yang terjadi tidak sesuai dengan harapan masyarakat. Fenomena itu ditandai dari rendahnya mutu lulusan, penyelesaian masalah pendidikan yang tidak tuntas, atau cenderung tambal sulam, bahkan lebih berorientasi proyek (Junaidi 2017). Pengakuan pendidikan berkualitas tidak dapat dipisahkan dari bantuan guru/pendidik. Tanpa pendidik, persekolahan akan lemah, karena guru adalah jalan menuju prestasi dalam pendidikan. Banyak masalah-masalah “klasik” yang dihadapi baik terkait dengan kompetensi pendidikan yang pasti juga ada penyebabnya sampai kepada permasalahan-permasalahan sosial. Seperti ketidakpuasan masyarakat terhadap system pendidikan, ketidakpuasan terhadap kinerja pendidik oleh orang tua peserta didik, pendidikan yang dipandang kurang relevan dengan pembangunan, mutu pendidikan yang dianggap kian merosot.

Kejadian ini dapat diidentifikasi sebagai ketidakpuasan terhadap sistem yang dipergunakan dalam pendidikan (S. Zakir 2013). Oleh karena itu, guru harus senantiasa berkembang agar wawasan dan kemampuannya dapat dikonsumsi oleh siswa secara maksimal. Karena tujuan definitif dari sekolah bukan hanya untuk mengajarkan kehidupan negara tetapi untuk menjadi pribadi yang beretika dan memperbaiki kehidupan. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Agar pembelajaran yang dilakukan pendidik sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, pendidik harus memiliki beberapa kemampuan. Hal ini tertuang dalam Undang-undang no. 19 Tahun 2005 tentang standar Nasional Pendidikan dan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa “pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Apabila kualifikasi tersebut terpenuhi maka kinerja guru akan optimal yang menyebabkan keberhasilan pendidikan akan mudah dicapai. Kinerja merupakan konsekuensi dari pekerjaan, pelaksanaan pekerjaan atau tingkat pencapaian dalam jangka waktu tertentu yang diperoleh seseorang dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya tergantung pada prinsip kerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian, guru secara signifikan memutuskan mutu sekolah, berhasil atau tidaknya sistem pembelajaran sangat bergantung pada kualitas pendidik. Sebagai pemimpin dalam sebuah organisasi pendidikan, kepala sekolah harus memiliki informasi yang luas dan memiliki kemampuan kepemimpinan. Penting untuk memiliki pilihan untuk mengontrol, mempengaruhi, dan mendorong bawahan untuk melakukan kewajibannya dengan sungguh-sungguh, cakap, berhasil, dan produktif. Selain manajemen kepemimpinan, faktor lain yang memengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Danim mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan kuat yang membawa seseorang menunjukkan perilaku antusias, memiliki target kerja yang jelas dan berorientasi pada tujuan (Sudarwan 2012).

GAYA KEPEMIMPINAN

Pemimpin selalu menjadi tumpuan segala aktivitas dan gerakan dalam kemajuan organisasi. Pemimpin adalah inisiator, motivator, stimulator, dinamisator dan inovator dalam organisasi. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mampu menjadi agen perubahan yang dapat mempengaruhi sikap dan penampilannya. Pemimpin yang efektif mampu untuk memenuhi tujuan individu, kelompok, dan organisasi (Ismira et. el 2022). Kepemimpinan adalah kapasitas individu untuk mempengaruhi orang lain, baik individu atau kelompok. Kepemimpinan dianggap sebagai cara untuk mempengaruhi karyawan untuk bekerja sesuai dengan tujuan dari organisasi. Kepemimpinan yang baik akan mampu membangun komitmen yang tinggi dari karyawan pekerjaan (Febrian 2021).

Seperti halnya kemampuan untuk mengkoordinasikan perilaku orang atau kelompok untuk memiliki kapasitas atau kemampuan yang tidak biasa di bidang yang diinginkan oleh kelompok tersebut, sehingga bawahan dengan senang hati menyelesaikan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Supriadi Kepemimpinan adalah konsep yang luas dimana ia berhubungan dengan kualitas objektif yang berguna dan berpengaruh kepada lembaga pendidikan dan masyarakat (Supriadi 2014). Kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor pendorong yang amat sangat penting dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran madrasah yang dipimpinnya menuju madrasah yang bermutu. Bermutu dibidang pelayanan, dibidang pembelajaran, dibidang sarana prasarana,

pengembangan SDM, dibidang prestasi akademik maupun non akademik (Suardi 2022). Gaya Kepemimpinan, mengisyaratkan sebagai penampilan perilaku seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya memimpin bawahannya. perwujudan sebagai aturan membingkai contoh atau bentuk tertentu. Menurut Nurkolis gaya Kepemimpinan adalah “contoh perilaku yang disukai oleh seorang pemimpin selama waktu yang dihabiskan untuk mengkoordinasikan dan mempengaruhi pekerja”(Nurkolis 2006). Veithzal Rivai gaya kepemimpinan adalah “contoh umum kegiatan pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak terlihat oleh bawahannya” (Rivai 2022).

Menurut Ralph White dan Ronald Lippitt ada tiga macam gaya kepemimpinan. Ketiga gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut (Winardi 2000): a) Kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan ini biasanya semua determinasi “policy” dilakukan oleh pemimpin, Teknik-teknik serta langkah- langkah aktivitas ditentukan oleh pejabat satu persatu sehingga langkah-langkah yang akan datang tidak pasti. Pemimpin biasanya mendikte tugas pekerjaan khusus dan teman sekerja setiap anggota. Kemudian pemimpin cenderung bersifat pribadi dalam pujian dan kritik pekerjaan setiap anggotanya. b) Kepemimpinan demokrasi, gaya kepemimpinan ini biasanya keputusan kelompok dilakukan bersama dan dibantu oleh pemimpin.

Perspektif aktivitas dicapai selama diskusi berlangsung, dan apabila dibutuhkan nasihat teknis maka pemimpin menyarankan dua atau lebih banyak prosedur-prosedur alternatif, yang dapat dipilih. Pemimpin memberikan kebebasan kepada para anggota untuk bekerja pada siapa saja yang mereka kehendaki dan pembagian tugas terserah kepada anggota kelompok. Kemudian pemimpin bersifat objektif dalam pujian dan kritik setiap anggotanya. dan c) Kepemimpinan Laissez-Faire, gaya kepemimpinan ini biasanya kebebasan lengkap untuk keputusan kelompok atau individual dengan sedikit partisipasi pemimpin. Pemimpin tidak ikut dalam diskusi kelompok, tetapi pemimpin menyediakan bahan- bahan yang dibutuhkan oleh anggotanya. Pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali. Kemudian komentar dilakukan secara seponatan dan pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai dan mengatur kejadian-kejadian tersebut.

Berdasarkan teori di atas, peneliti mengembangkan penanda gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai instrumen penelitian gaya kepemimpinan demokratis adalah : a. Pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah, b. Tegang rasa, c. Memberi kesempatan pengembangan karir bawahan, d. Selalu menerima kritik dari bawahan, e. Menciptakan suasana kekeluargaan, f. Komunikatif dan partisipatif dengan bawahan, g. Tanggap terhadap situasi.

MOTIVASI

Motivasi adalah bagian penting dalam setiap tindakan, tidak ada motivasi tidak akan ada tindakan nyata. Motivasi pada prinsipnya adalah panduan kokoh yang membawa seseorang untuk melakukan suatu pendekatan yang ditunjukkan sebagai perilaku yang bersemangat, terletak pada tujuan, dan memiliki target kerja yang jelas, baik secara individu maupun dalam kelompok. Pengertian motivasi sebagai perubahan energi yang ditandai dengan munculnya rasa tapi diawali dahulu dengan adanya tanggapan terhadap tujuan (Astuti et. al. 2020).

Kompri berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu gerakan yang dimaksudkan agar sesuai dengan tujuan yang telah dibuat (Kompri 2016). Dubin dalam Danim mengatakan bahwa inspirasi adalah kekuatan rumit yang membuat individu mampu memulai dan mengikuti kondisi kerja untuk memenuhi target dan mencapai tujuan yang telah dibuat (Sudarwan 2012). Pemahaman motivasi kerja guru menurut penulis merupakan suatu siklus atau proses yang diselesaikan untuk menggerakkan guru sehingga perilakunya dapat diarahkan pada usaha yang sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru tentu saja muncul melalui kewajiban dalam melaksanakan tugas, prestasi yang telah diraihinya, peningkatan diri dan kebebasan dalam bertindak. Dengan asumsi pendidik memiliki motivasi kerja yang tinggi, kinerja guru juga akan tinggi dan hebat.

Adapun teori untuk motivasi adalah; a) Teori X dan teori Y, teori ini dibawa ke dunia setelah Douglas McGregor berkonsentrasi pada cara direktur mengidentifikasi dengan pekerja. Ujung- ujungnya adalah pandangan supervisor tentang naluri manusia bergantung pada kumpulan kecurigaan tertentu dan bahwa mereka akan lebih sering membentuk perilaku mereka terhadap anggapan tersebut b). Teori Kebutuhan McClelland, teori ini dikenal sebagai teori kebutuhan untuk pencapaian, yang menyatakan bahwa motivasi berfluktuasi yang ditunjukkan oleh kekuatan kebutuhan individu untuk keberhasilan. teori ini berpusat di sekitar tiga kebutuhan dicirikan sebagai berikut: (1) pemenuhan kebutuhan: dorongan untuk melampaui, mencapai norma, berusaha untuk berhasil; (2) kebutuhan akan kekuasaan: kebutuhan menyebabkan orang lain bertindak sehingga mereka tidak akan bertindak dalam hal apapun; (3) persyaratan untuk aliansi: kerinduan untuk membangun hubungan relasional yang dekat dan baik.

Teori Kebutuhan McClelland menyatakan bahwa prestasi, kekuasaan dan hubungan merupakan tiga kebutuhan penting yang dapat membantu menjelaskan motivasi, c). Teori Clayton Alderfer, teori ini menjelaskan bahwa berbagai kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Apabila teori ini disimak lebih lanjut akan tampak bahwa: makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, maka makin besar pula keinginan untuk memuaskannya; (2) kuatnya keinginan memuaskan keinginan yang lebih tinggi semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan; dan (3) sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar. d) Teori Hamzah B. Uno, bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Upaya nyata motivasi kerja seseorang akan nampak melalui: 1. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan 2. Prestasi yang dicapainya. 3. Pengembangan diri. Kemandirian dalam bertindak (Hamzah 2017).

Dari teori ini dapat dilihat bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata yaitu: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian seseorang dalam bertindak, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Dari beberapa teori yang ada penulis memutuskan menggunakan teori milik Hamzah B. Uno sebagai dasar untuk mengetahui motivasi kerja Guru MTs Swasta se- Kec. Sungai Pua dan IV Koto Kab. Agam.

KINERJA GURU

Kinerja menurut Drucker adalah tingkat pencapaian atau hasil nyata yang dicapai digunakan untuk mendapatkan hasil yang positif (Andhy Yahya 2013). Menurut Whitmore Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo merekomendasikan Kinerja adalah “pelaksanaan kapasitas yang diharapkan dari seorang individu” (Hamzah 2012). Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah konsekuensi dari pekerjaan atau dicapai oleh seorang individu, yang ditentukan berdasarkan kualitas dan kuantitas. Sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya dalam permintaan untuk mencapai tujuan bersama. Maju mundurnya sebuah madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam memang sangat ditentukan oleh guru yang mengajar di madrasah tersebut.

Mutu pendidikan suatu lembaga pendidikan, termasuk madrasah akan dipengaruhi oleh mutu pembelajaran. Semakin bagus mutu pembelajaran yang dilakukan, maka akan semakin bagus pula mutu pendidikan yang dihasilkan. Mutu pembelajaran tidak terlepas dari kemampuan dan kinerja guru dalam mengajar. Kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi guru yaitu bersumber dari dalam diri guru (Fiandi 2022). Dengan demikian, kinerja guru menyiratkan hasil yang dicapai oleh guru dalam melakukan tugas di ruang belajar menemukan yang dipaksakan padanya yang terlihat melalui latihan. Contoh menyusun, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi pembelajaran, dan Tindak lanjut hasil penilaian. Guru merupakan bagian dari komunitas sekolah yang mengelola proses pembelajaran. Ditangan gurulah terletak tanggung jawab yang besar untuk keberhasilan pendidikan di sekolah. Pencapaian kualitas pendidikan yang baik dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, ditentukan oleh keberhasilan guru dalam mengajar (Ummami 2017).

Banyak unsur yang mempengaruhi pameran seorang individu, menurut Sumarno menyebutkan bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi pelaksanaan, yaitu (Sumarno 2009): a) Kapasitas, karakter dan minat kerja. Kapasitas adalah kecakapan individu, seperti pengetahuan dan kemampuan. Kapasitas pekerja dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai cara. Misalnya bagaimana memutuskan, bagaimana menguraikan tugas dan bagaimana menyelesaikan pekerjaan. Karakter adalah susunan karakteristik yang cukup stabil yang dipengaruhi oleh faktor keturunan dan elemen sosial, sosial dan ekologi. Sedangkan minat adalah valensi atau mentalitas, b). Kejelasan dan pengakuan penggambaran pekerjaan pekerja, yang adalah tingkat pemahaman dan pengakuan seseorang atas usaha yang diberikan kepadanya. Semakin jelas pemahaman spesialis tentang prasyarat dan tujuan pekerjaannya, semakin banyak energi yang dapat dicurahkan untuk latihan menuju tujuan tersebut, c). Tingkat Motivasi pekerja. Motivasi adalah energi yang mendorong, mengoordinasikan, dan mendukung perilaku. Jadi pameran individu dapat juga diperluas dengan dukungan dari dalam dirinya yang diklaim oleh Individu sebagai modal dalam melakukan suatu tugas.

Berdasarkan gambaran di atas, apa yang tersirat dari kinerja guru dalam Penelitian ini merupakan hasil yang dicapai oleh pendidik atau guru dalam melakukan usaha-usaha dalam pembelajaran yang dilimpahkan kepadanya. Hal ini tercermin dari kemampuan guru yang sebanding dengan kewajibannya dalam sistem pembelajaran dan kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-

kompetensi yang dipersyaratkan terpenuhi. Adapun kompetensi yang dipersyaratkan tersebut sebagaimana undang-undang Nomor 14 tahun

2005 pasal 10 tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa kompetensi tersebut meliputi: a) Kompetensi Pedagogik, b) Kompetensi Kepribadian, c) Kompetensi Sosial, d) Kompetensi Profesional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis metode korelasional. Menurut arikunto penelitian korelasi merupakan penelitian yang di maksud untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar dua atau beberapa variable (Suharsimi 2006). Menurut Danial, penelitian korelasional (*Correlational Studies*) merupakan penelitian untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Ciri dari penelitian korelasional adalah penelitian tersebut tidak menuntut subjek penelitian yang terlalu banyak. Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (X) yaitu: (1) Gaya Kepemimpinan (X₁), dan (2) Motivasi (X₂). Sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Guru, hal ini akan mencoba mengungkapkan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Swasta.

Populasi dari penelitian ini adalah guru-guru MTs Swasta Se-Kec Sungai Pua dan IV Koto Kab. Agam yang berjumlah 164 orang yang berasal dari 5 MTs Swasta Se-Kec Sungai Pua dan IV Koto Kab. terdiri dari 43 orang laki-laki dan 121 orang perempuan. Dan sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik menurut Cochran, *stratified proportional random sampling* sebagai pertimbangan untuk memberi peluang yang sama kepada setiap anggota strata populasi yang terpilih menjadi sampel, dan jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 64% atau 105 orang dari populasi. Untuk pengujian persyaratan analisis data menggunakan uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linearitas serta uji hipotesis dengan korelasi dan regresi menggunakan *software SPSS versi 25.00*.

HASIL PENELITIAN

Dari hasil analisis diperoleh angka pearson Correlation variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan variabel Kinerja Guru MTs Swasta Kec. Sungai Pua dan IV Koto Kab Agam (r_{y_1}) sebesar 0.259. Angka korelasi ini menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru MTs Swasta Kec. Sungai Pua dan IV Koto Kab Agam berkorelasi positif. Selanjutnya Tabel memperlihatkan angka signifikansi sebesar 0.008. Sesuai dengan pengambilan keputusan di atas maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Kesimpulannya Ini berarti terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru MTs Swasta Kec. Sungai Pua dan IV Koto Kab Agam dengan derajat hubungannya adalah 0.25 (korelasi lemah). Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru MTs Swasta Kec. Sungai Pua dan IV Koto Kab Agam prediktif atau tidak, maka dilakukanlah analisis regresi sederhana untuk mendapatkan persamaan regresi. Untuk itu terlebih dahulu dilakukan pemeriksaan t untuk mengetahui keberartian persamaan regresi yang terbentuk. diketahui bahwa signifikansi hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja (Y) adalah $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,716 > 1,983$ t Tabel, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru secara signifikan.

Hipotesis kedua adalah “Motivasi berpengaruh secara positif dan Signifikan dengan Kinerja Guru MTs Swasta Kec. Sungai Pua dan IV Koto Kab Agam”. Untuk menguji hipotesis ini digunakan analisa korelasi dan regresi sederhana. Dari hasil analisis diperoleh angka pearson Correlation variabel Motivasi dengan variabel Kinerja Guru MTs Swasta Kec. Sungai Pua dan IV Koto Kab Agam sebesar 0.541. Angka korelasi ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru MTs Swasta Kec. Sungai Pua dan IV Koto Kab Agam berkorelasi positif. Selanjutnya Tabel memperlihatkan angka signifikansi sebesar 0.000. Sesuai dengan pengambilan keputusan di atas maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Kesimpulannya Ini berarti terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Guru MTs Swasta Kec. Sungai Pua dan IV Koto Kab

Agam dengan derajat hubungannya adalah 0.54 (korelasi Sedang). Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru MTs Swasta Kec. Sungai Pua dan IV Koto Kab Agam prediktif atau tidak, maka dilakukanlah analisis regresi sederhana untuk mendapatkan persamaan regresi. Untuk itu terlebih dahulu dilakukan pemeriksaan t untuk mengetahui keberartian persamaan regresi yang terbentuk. Dari Sesuai dgn table 4.20 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi motivasi (X₂) terhadap kinerja adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ Tabel iaitu $6.523 > 1,983$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja guru secara signifikan atau sebesar 29.20 %.

Dalam penelitian ini hipotesis ketiga yang diajukan adalah “Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTs Swasta Kec. Sungai Pua dan IV Koto Kab Agam”. Pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan analisis korelasi dan model regresi berganda (*multivariat*) antara variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah (X₁) dan variabel Motivasi (X₂) terhadap variabel terikat Kinerja Guru MTs Swasta Kec. Sungai Pua dan IV Koto Kab Agam(Y). dapat dilihat bahwa nilai sig.F change

$0.000 < 0,05$, maka artinya X₁ dan X₂ dengan Y berkorelasi secara bersama-sama dengan tingkat keeratan dengan melihat nilai R/ koefisien korelasi 0.56 terletak pada korelasi sedang. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah (X₁) dan Motivasi (X₂) mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kinerja Guru MTs Swasta Kec. Sungai Pua dan IV Koto Kab Agam(Y). dapat diketahui bahwa persamaan regresi skor variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru MTs Swasta Kec. Sungai Pua dan IV Koto Kab Agam adalah hasil uji F menunjukkan bahwa (X₁) dan X₂ terhadap kinerja adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $23,340 > 3,090$ tTabel maka H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru secara signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis tentang Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kec. Sungai Pua dan IV Koto Kab. Agam yang diperoleh dari data penelitian berkaitan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kec. Sungai Pua dan IV Koto Kab. Agam sebesar 6,70% dengan koefisien determinasi sebesar 0.259 atau (25.90%). Ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah yang baik memberikan dampak kepada Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kec. Sungai Pua dan IV Koto Kab. Agam. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kec. Sungai Pua dan IV Koto Kab. Agam sebesar 0.541 dengan koefisien determinasi sebesar 0.541 atau 54.10 %. Ini berarti bahwa Motivasi yang baik memberikan dampak kepada Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kec. Sungai Pua dan IV Koto Kab. Agam, dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kec. Sungai Pua dan IV Koto Kab. Agam sebesar 0.560 atau 56.60%. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kec. Sungai Pua dan IV Koto Kab. Agam dapat dilakukan melalui peningkatan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah bersamaan dengan Motivasi. Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi besar pengaruhnya terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kec. Sungai Pua dan IV Koto Kab. Agam.

RUJUKAN

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.

Astuti, J., Novita, M., & Ismail, M. S. 2020. Peningkatan motivasi belajar menggunakan contextual teaching and learning di madrasah ibtidaiyah swasta Raudhatul Mujawwidin Tebo. *Jurnal Educative: Journal of Educational Studies*, 5(1), 16-28.

Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*.

- Jakarta: Rineka Cipta.
- Fiandi, A., & Junaidi, J. 2022. Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, 7(4), 415-422.
- Febrian, A. 2021. Examining the Contribution of Transformational Leadership Style and Affective Commitment to Organizational Citizenship Behavior (OCB). *EKONOMIKA SYARIAH: Journal of Economic Studies*, 5(1), 59-71.
- Junaidi, J. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Keberhasilan Pelaksanaan MBS pada Pesantren-Pesantren di Kabupaten Agam. *Jurnal Educative: Journal of Educational Studies*, 2(1), 1-13.
- Ismira, I., Jendriadi, J., Adriantoni, A., & Alfiyandri, A. 2022. Penguatan Karakter Kinerja Kepemimpinan Siswa SMA Negeri I Pariangan Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Dedikasia: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1).
- Kompri. 2016. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Munib, A. 2015. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Semarang: Pusat Pengembangan MKU/MKDK-LP3 Universitas Negeri Semarang.
- Suardi, S., Junaidi, J., Dewi, Y., & Arif, M. 2023. Tata Kelola Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Lima Puluh Kota. *Journal on Education*, 5(3), 6277-6268.
- Nurkolis. 2006. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Grasindo.
- Sukarno Andhy Yahya. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Budi Luhur Semarang. *Tesis*. IKIP Semarang.
- Sumarno. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*. *Tesis*. Universitas Negeri Semarang.
- Supriadi. 2014. *Leadership in Islamic Education Institution*, STAIN Sjech Djamil Djambek Bukittinggi
- Uno, Hamzah, B. 2017. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Uno Hamzah B. dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ummami, W. 2017. Kontribusi Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam. *Jurnal Educative: Journal of Educational Studies*, 2(1), 47-59.
- Veithzal, Rivai. 2002. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Zakir, S. 2013. Modul Pembelajaran Berbasis Multimedia. *Analisis*, 10(2).