

KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH Se-SUB RAYON 50 KECAMATAN PERCUT SEI TUAN KABUPATEN DELI SERDANG

Muhammad Yunus¹ Amiruddin Siahaan² Yahfizham³ Muhamamd Rizki Syahputra⁴

^{1,2,3}UIN Sumatera Utara Medan¹ Indonesia

⁴STAI Jam'iyah Mahmudiyah Langkat¹ Indonesia

Email: muhammadyunus@uinsu.ac.id, amiruddinsiahaan@uinsu.ac.id, yahfizham@uinsu.ac.id
muhammad_rizkisyahputra@staijm.ac.id

Abstract

This study aims to find out: 1) Whether there is a positive and significant relationship with the effectiveness of madrasah head leadership on teacher performance, 2) Whether there is a positive and significant relationship with work motivation to teacher performance, 3) Is there a positive and significant relationship to the effectiveness of madrasah head leadership and work motivation together to teacher performance. This type of research is quantitative research with research location in MTs Se-Sub Rayon 50 Subdistrict Percut Sei Tuan. The population in this study was teachers in MTs Se-Sub Rayon 50 Percut Sei Tuan Subdistrict, the number of teachers 271 people actively on duty in 2020/2021. The study sample was conducted based on Kriechie Morgan's table of 153 people. The results showed that: 1) There is a positive and significant contribution between the variable effectiveness of leadership (X1) to teacher performance (Y). With the score obtained from the trend test result of 76.4% in the fairly high category, the simple correlation calculation result was obtained $0.485 > 0.158$ at the moderate level of relationship between the leadership effectiveness variable (X1) and the teacher performance (Y). 2) There is a positive and significant contribution between the variables of teacher work motivation (X2) to teacher performance (Y). With the acquisition of the value of the trend test result of 82.4% in the fairly-high category, the simple correlation calculation result was obtained $0.790 > 0.158$ at the high level of the relationship between the teacher's work motivation variable (X2) and the teacher's performance (Y). 3) There is a positive and significant contribution between the variable effectiveness of leadership (X1) and the motivation of teacher work (X2) together Towards teacher performance (Y) obtained R Square value (coefficient determination) of $0.716 = 71.6\%$. The results of the double regression equation test also obtained the value of each variable, the magnitude of the Coefisien iregresi (β) leadership effectiveness (X1) = 0.304, the motivation of the teacher's work (X2) = 0.280, so obtained hypotheses is that there is a positive and

significant contribution between the variable effectiveness of leadership (X1) and the motivation of the teacher's work (X2) to the performance of teachers (Y). So it can be interpreted if the better leadership exemplified by the head of madrasah and the motivation given to teachers in MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan, the better the performance of teachers (Y).

Keywords: *Effectiveness of Leadership, Teacher Work Motivation, Teacher Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan efektivitas kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja guru, 2) Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan motivasi kerja terhadap kinerja guru, 3) Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan Lokasi penelitian di MTs Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di MTs Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan, jumlah guru 271 orang yang aktif bertugas pada tahun 2020/2021. Perhitungan sampel penelitian dilakukan dengan berdasarkan tabel Kriechie Morgan yaitu sejumlah 153 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Dengan perolehan nilai dari hasil uji kecenderungan 76.4% pada kategori cukup-tinggi, hasil perhitungan korelasi sederhana didapat $0,485 > 0,158$ pada taraf hubungan sedang antara variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) dengan kinerja guru (Y). 2) Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Dengan perolehan nilai dari hasil uji kecenderungan 82.4% pada kategori cukup-tinggi, hasil perhitungan korelasi sederhana didapat $0,790 > 0,158$ pada taraf hubungan tinggi antara variabel motivasi kerja guru (X_2) dengan kinerja guru (Y). 3) Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) secara bersama-sama Terhadap kinerja Guru (Y) diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar $0.716 = 71.6\%$. Hasil uji persamaan regresi berganda diperoleh pula nilai dari masing-masing variabel, besaran dari Koefisien iregresi (β) efektivitas kepemimpinan (X_1) = 0.304, motivasi kerja guru (X_2) = 0.280, sehingga diperoleh hipotesis adalah terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) Terhadap kinerja Guru (Y). Sehingga dapat diartikan bila semakin baik kepemimpinan yang di contohkan oleh kepala madrasah serta motivasi yang di berikan kepada guru-guru di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan maka akan semakin baik pula kinerja guru (Y).

Kata Kunci: *Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi Kerja Guru, Kinerja Guru.*

PENDAHULUAN

Pada kegiatan pelaksanaan pendidikan di Madrasah, guru merupakan orang yang paling penting, karena gurulah yang melaksanakan pendidikan

langsung menuju tujuannya. Gurulah yang secara operasional melaksanakan segala bentuk, pola, gerak dan geliat berbagai perubahan di lini paling depan dalam pendidikan, karena memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Pelaksanaan tugas-tugas profesionalnya terungkap dari bagaimana kinerjanya.

Kinerja personal Madrasah terkait dengan produktivitas Madrasah, yang merupakan tujuan akhir dari administrasi atau penyelenggaraan pendidikan dalam Komariah dan Triatna, (2016:32). Kinerja adalah proses yang menentukan produktivitas organisasi. Jika produktivitas Madrasah diukur dari prestasi belajar siswa, maka hal tersebut sangat tergantung prosesnya, yaitu kinerja gurunya. Dengan kata lain, secara terbalik, tak akan ada produktivitas berupa prestasi belajar siswa yang berarti tanpa kinerja guru yang baik.

Sayangnya, kinerja guru dirasakan masih rendah, karena terdapat banyak permasalahan di seputar kinerja mereka. Kondisi tersebut dikemukakan oleh beberapa ahli baik langsung maupun tidak langsung. Misalnya pada saat diskusi panel bertajuk Profesionalisme dan Pendidikan Guru, Selasa 21 Januari 2019, yang dihadiri panelis dari Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Depdiknas, Fasli Jalal Rektor Universitas Sanata Dharma (USD) Yogyakarta, Paulus Suparno Rektor Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung, Sunaryo Kartadinata Ketua Umum Federasi Guru Independen Indonesia (FGII), Suparman Koordinator Koalisi Pendidikan Lodi Paat, serta Arioin Ali Koordinator Litbang SD Hikmah Teladan Cimahi, yang dipandu Soedijarto Ketua Umum Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI) sekaligus penasihat PB PGRI.

Hasil penelitian Srinalia (2015:206) faktor-faktor penyebab rendahnya kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di sekolah. Faktor dari dalam diri sendiri (*internal*)

meliputi: kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motif, kesehatan, kepribadian, cita-cita dan tujuan pekerjaan. Sementara faktor dari luar diri sendiri, (*eksternal*) meliputi: lingkungan keluarga, lingkungan kerja, komunitas dengan kepala sekolah, sarana dan prasarana, serta kegiatan guru di kelas.

Kinerja guru di Indonesia masih tergolong relatif rendah. Hal ini antara lain disebabkan oleh tidak terpenuhinya kualifikasi pendidikan minimal, Data dari Badan Penelitian dan Pengembangan Depdiknas pada tahun 2019 untuk guru SMP yang menjadi responden dalam penelitian ini. Menurut data tahun 2019 tersebut, guru SMP yang layak mengajar adalah 51,95%. Pada tahun pelajaran 2019/2020 ada peningkatan, dari 624.726 guru SMP (negeri dan swasta), yang layak mengajar adalah 487.512 guru atau naik menjadi 78,04%.

Meningkatnya jumlah guru SMP/MTs yang layak mengajar tersebut sebagai akibat dari tuntutan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, pasal 4 - 5 yang mensyaratkan sertifikasi dengan kualifikasi akademik minimal S1 / D4. Persyaratan tersebut selain menjadikan prekrutan guru baru dari lulusan jenjang pendidikan tersebut, juga mendorong guru yang semula belum berijazah S1 / D4 melanjutkan pendidikannya ke jenjang tersebut. Peningkatan kualifikasi akademik yang ditempuh melalui proses pendidikan tersebut sudah seharusnya meningkatkan kemampuan guru. Namun demikian, tidak sertamerta meningkatkan kinerjanya.

Untuk menilai atau mengukur kinerja mengajar guru diperlukan instrumen (format) khusus yang sesuai dengan tuntutan (standar) profesional guru dalam mengajarnya. Secara umum, Timple mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal sebagaimana pendapat Mangkunegara, (2017:15). Beberapa peneliti telah memilih faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja guru sesuai dengan interest masing-masing.

Kemudian, Riduwan (2016) menunjukkan bahwa kompetensi profesional secara signifikan memberikan kontribusi sebesar 30,46%, dan motivasi kerja

sebesar 61,94% terhadap kinerja dosen. Secara simultan keduanya memberikan kontribusi terhadap kinerja dosen secara signifikan sebesar 90,00%, dan sisanya sebesar 10,00% merupakan pengaruh faktor lain.

Banyak riset yang sudah dilakukan yang menyatakan bahwa kinerja guru akan meningkatkan produktivitas dan efektifitas Madrasah. Penelitian yang dilakukan oleh Koster pada tahun 2002 dalam Komariah dan Triatna (2016:51) menunjukkan bahwa salah satu sub variabel penentu keefektifan Madrasah adalah karakteristik guru. Guru yang memiliki kemampuan dan kualitas mengajar yang baik akan memberikan kontribusi terhadap keefektifan Madrasah. Dengan demikian, untuk meningkatkan mutu pendidikan, diperlukan guru-guru yang berkinerja tinggi dalam mengajar, yang menganggap bahwa mengajar adalah sebuah tugas melayani untuk mencerdaskan anak bangsa demi tercapainya tujuan pendidikan nasional. Banyak upaya yang sudah dilakukan oleh pemerintah dalam upaya meningkatkan kinerja guru, misalnya dengan melaksanakan pelatihan, peningkatan kesejahteraan guru dan berbagai kebijakan lain.

Untuk membuat guru menjadi profesional tidak hanya dengan meningkatkan kompetensinya dengan memberikan penataran, pelatihan maupun dengan memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain, seperti : pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian motivasi, peningkatan disiplin, pemberian insentif gaji yang layak, sehingga nantinya diharapkan dapat memberikan kepuasan kepada guru.

Perlu juga disadari bahwa keinginan guru untuk meningkatkan kinerja guru juga dapat ditentukan oleh motivasi kerja para guru untuk mengembangkan dirinya sendiri terutama motivasi kerja bisa yang berasal dari dalam dirinya yaitu dengan menyadari bahwa mengajar merupakan tugas pelayanan mulia yang mesti diemban untuk mencerdaskan kehidupan berbangsa dan bernegara. Motivasi kerja itu sendiri bisa juga berasal dari luar diri guru yaitu terpenuhinya kesejahteraan para guru.

Motivasi berkaitan erat dengan kesejahteraan, kondisi kerja, kesempatan untuk pengembangan karir, dan pelayanan tambahan terhadap guru. Keterlambatan gaji merupakan faktor penentu utama terhadap motivasi guru. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi, maka akan mendorong guru meningkatkan kinerjanya.

Menurut Allen (1997:16) memberi asumsi bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan komitmen pada organisasi. Sebagaimana temuan oleh Juniman (2009) menyatakan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru pada korelasi 0,442. Dari temuan dan asumsi tersebut maka dapat dikatakan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru.

Kepemimpinan menjadi fungsi sentral dalam keberhasilan pengelolaan lembaga pendidikan, melalui peran yang menunjukkan apa dan bagaimana tujuan hendak dicapai, fungsi kepala Madrasah yang berhubungan dengan tugas juga fungsi harmonisasi tujuan berdasarkan keadaan organisasi, dan tugas kepala Madrasah selaku penanggung jawab dalam aspek pendidikan.

Peran, fungsi dan tugas kepala Madrasah berdasarkan keinginan mencapai keberhasilan pendidikan yang dikembangkan melalui kepemimpinan yang efektif. Termasuk upaya nyata membangun kemampuan guru secara profesional, yang tidak hanya menuntut kompetensi guru dalam profesi lebih jauh memaksimalkan potensi guru guna mencapai kehidupan layak dari pekerjaan profesional yang sudah dilakukan guru dalam pendidikan. Menjadi

tugas kepala Madrasah dalam mendukung keberhasilan kepemimpinan yang dijalankan di dalam pengelolaan Madrasah.

Menurut Pidarta (2015:62), Pola kepemimpinan kepala Madrasah amat berpengaruh dan sangat menentukan kemajuan Madrasah. Kepemimpinan kolaboratif diperkirakan yang akan dapat menyediakan fasilitas dan mengoptimalkan sumber daya bagi kemajuan Madrasah. Kepala Madrasah harus menetapkan kebijakan dan target dengan mendasarkan pada kondisi dan kemampuan nyata yang dimiliki Madrasah. Dengan demikian pemberdayaan Madrasah menuju Madrasah yang efektif haruslah ditempuh melalui operasional manajemen yang dikelola oleh kepala Madrasah yang profesional.

Kepala Madrasah harus memiliki pengetahuan dan kemampuan administrasi Madrasah secara baik, berdasarkan tuntutan kerja yang semakin kompleks. Berdasarkan pada bidang tanggungjawabnya dalam Madrasah, hingga ia mampu menjalankan perannya sebagai pimpinan organisasi yang baik. Kepala Madrasah juga harus memiliki ide-ide kreatif yang dapat meningkatkan perkembangan Madrasah. Dengan bantuan para guru, ia dapat mendiskusikan ide-ide tersebut untuk diterapkan pada Madrasah. Bila dicapai kesepakatan antara kepala Madrasah dan guru, ide-ide tersebut dapat direalisasikan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional dengan tujuan untuk mendeskripsikan tiga hal, yaitu: 1) Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah, 2) Motivasi Kerja, 3) Kinerja Guru. Selanjutnya penelitian ini ditujukan untuk melihat : 1) Hubungan antara Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru, 2) Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Guru, 3) Hubungan antara Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru. Lokasi penelitian di MTs Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan. Waktu penelitian terhadap guru SMP Negeri akan

dilaksanakan mulai dari tahap persiapan, proses sampai dengan selesai. Pada tahap penyusunan laporan direncanakan pada bulan Desember 2020 sampai dengan bulan Februari 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di MTs Se-Sub Rayon 50 Kecamatan Percut Sei Tuan, jumlah guru 271 orang yang aktif bertugas pada tahun 2020/2021. Perhitungan sampel penelitian dilakukan dengan berdasarkan tabel Kriechie Morgan dalam Sugiyono (2014), maka dalam penelitian ini sampel yang diambil yaitu sejumlah 153 orang.

PEMBAHASAN

Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis yang memotivasi dan mengorganisasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, Manullang, (2006:18). Kepemimpinan disini harus mampu memiliki inspirasi untuk menuntun bawahan demi tercapainya tujuan organisasi. Karena dalam kepemimpinan terjadi proses interaksi antara orang yang memimpin dan orang yang dipimpin (bawahan). Interaksi yang dibangun oleh pemimpin adalah interaksi persuasif yang dilandasi oleh kesadaran diri dan kesadaran sosial yang dapat membawa perubahan positif.

Menurut Siahaan, dkk. (2012:183) Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam organisasi apapun, termasuk atau lembaga pendidikan. Tanpa adanya kepemimpinan di lembaga pendidikan, tujuan pencapaian lembaga pendidikan tidak akan tercapai. Lembaga pendidikan memiliki tujuan untuk meningkatkan pendidikan ideografik dan nomotetik.

Sedangkan menurut Sagala (2013:124), Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan melalui suatu proses untuk mempengaruhi orang lain, baik dalam organisasi, maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Proses mempengaruhi tersebut sering melibatkan berbagai kekuasaan seperti ancaman, penghargaan, otoritas, maupun bujukan dan motivasi.

Kepemimpinan di lembaga sekolah yang diperankan oleh kepala sekolah mempengaruhi orang lain seperti guru dan personel sekolah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan akan tercapai jika kepala sekolah mau dan mampu membangun komitmen dan bekerja keras untuk menjadikan sekolah yang dipimpinnya menjadi sekolah yang berkualitas dan menjadi yang terbaik di daerahnya.

Menurut Yulk (2007:8), kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang agar memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk tujuan bersama. Sedangkan menurut Rivai (2016:2), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Pengertian kepemimpinan telah didefinisikan dengan berbagai cara oleh berbagai orang yang berbeda pula. Husaini (2008:257), mendefinisikan kepemimpinan sebagai ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Berbeda dengan pendapat Stoner (2001:204), menurutnya kepemimpinan adalah proses dimana pimpinan digambarkan akan memberikan perintah, pengarahan, bimbingan, atau mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dan menurut Kartini Kartono (2001:163), kepemimpinan adalah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi; yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang anggotanya dapat merasakan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi, baik kebutuhan bekerja, motivasi, rekreasi, kesehatan, sandang, pangan, tempat tinggal, maupun kebutuhan lainnya yang pantas didapatkannya. Pendek kata, semua kebuatuhan anggota dalam organisasi terpenuhi dengan baik.

Hasil penelitian Lipham dalam Sagala (2013:134) berkaitan dengan kinerja kepala sekolah menyatakan bahwa kepala sekolah yang berhasil adalah kepala sekolah yang memiliki komitmen yang kuat terhadap peningkatan kualitas pengajaran. Komitmen yang kuat menggambarkan adanya kemauan dan kemampuan melakukan monitoring pada semua aktivitas personel sekolah. Misalnya dalam pengajaran dilakukan dengan cara memonitor waktu-waktu dan proses pengajaran di kelas, sehingga menjamin efektivitas pelaksanaan program pengajaran dan layanan belajar yang berkualitas di kelas. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan cukup akan dapat mengatasi problem pengembangan kurikulum yang merespon perubahan-perubahan yang terjadi.

Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, sebagai individu dan sebagai kelompok (Mulyasa, 2014:107) Pimpinan menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan, meliputi perencanaan, pelaksanaan rencana, penempatan pegawai dalam satuan tugas dan pengawasan. Pimpinan profesional mengetahui tentang cara meningkatkan motivasi bawahan dengan tetap mempertimbangkan pegawai sebagai pribadi yang kompleks dalam pelaksanaan tugas dalam fungsi dan wewenang yang ada. Bersumber dari kepercayaan yang diberikan para bawahan dalam mencapai tujuan bersama.

Kepala sekolah sebagai pimpinan dalam tugas kepemimpinan di sekolah, secara formal diatur dalam tugasnya. Diartikan sebagai “kepala” karena kepala sekolah merupakan pejabat tertinggi, di sekolah, misalnya di sekolah dasar, sekolah menengah pertama dan sekolah umum. Kepala sekolah merupakan penanggung jawab utama secara struktural dan administratif di sekolah. Oleh karena itu, ia memiliki staf atau pejabat yang berada di bawah kepemimpinannya.

Motivasi Kerja Guru

Motivasi merupakan kata benda bentukan dari kata kerja *motivate*, sehingga *motivation* berarti *motivating*, yaitu usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Motivasi dalam pengertian ini banyak dipergunakan dalam literatur manajemen yang mengidentifikasikannya sebagai kegiatan kepemimpinan.

Hasibuan (2017:65), menyatakan bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Mathis dan Jackson (2006:114-115), menyatakan Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan untuk mencapai tujuan.

Menurut Patton dalam Danim (2004: 28) motivasi merupakan fenomena kehidupan yang sangat kompleks. Setiap individu mempunyai mempunyai motivasi yang berbeda dan banyak jenisnya. Motivasi dipengaruhi oleh dua hal, yaitu "individu" itu sendiri dan "situasi" yang dihadapinya.

Dengan kata lain, ada dua faktor yang mempengaruhi individu untuk termotivasi dalam bekerja, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Lebih lanjut Patton dalam Danim (2004: 28) berpendapat bahwa ada seperangkat motivator yang sangat penting bagi pimpinan untuk memotivasi bawahannya. Motivator yang dimaksud adalah sebagai berikut: (1) tuntutan akan dunia kerja, (2) posisi, (3) kepemimpinan, (4) persaingan, (5) ketakutan, dan (6) uang.

Sikap individu berbeda dalam memotivasi dirinya untuk mencapai prestasi, ada yang dinamis, ada pula yang statis. Hingga melahirkan motivasi kerja rendah dan motivasi kerja tinggi. Situasi dan kondisi di luar individu memberi pengaruh terhadap motivasi.

Tidak mudah untuk mencapai fungsi pengembangan kemampuan dalam membentuk watak serta peradaban yang bermartabat, tugas itu menjadi tugas guru dalam profesi sebagai pendidik. Sementara itu, fenomena yang dialami guru berkaitan dengan strategi pembelajaran adalah kurang kreatifnya guru dalam memilih dan menciptakan sistem pembelajaran yang terbaharukan untuk meningkatkan hasil belajar siswa dalam proses belajar.

Kinerja Guru

Kinerja adalah (1) sesuatu yang dicapai (2) prestasi yang diperlihatkan (3) kemampuan kerja. Dengan demikian kinerja terwujud pada kemampuan seseorang dalam mencapai suatu prestasi kerja. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly dalam Purba, (2019:211), dikatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja dinyatakan baik dan sukses, jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Sulistyorini (2001: 21) Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Selanjutnya, Wibowo (2017:67) Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Apabila pendapat wibowo ini dihubungkan dengan kinerja guru dalam mengajar, maka hasil yang ditunjukkan guru dalam pembelajaran, mendidik dan mengajar tidak lain adalah kinerja guru.

Kinerja seseorang akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keterampilan dasar yang dibawa seseorang ke tempat pekerjaan dapat berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis.

Kontribusi Efektivitas Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan deskripsi hasil perhitungan statistik menggunakan program spss versi 25. Menunjukkan bahwa skor dari mean, median dan modus cenderung berdistribusi normal. Hasil uji kecenderungan menunjukkan skor cukup-tinggi dengan presentasi sebesar 76.4%. hasil tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan dengan memberikan motivasi terhadap guru di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan berdampak pada kinerja guru. Seperti yang dijelaskan oleh Menurut Yulk (2007:8), kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang agar memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk tujuan bersama.

Hasil perhitungan korelasi sederhana yang dilakukan pada variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) dengan kinerja guru (Y) sebesar $r_{(xy)} > r_{tab}$ yaitu $0,485 > 0,158$ pada taraf hubungan sedang. Hasil uji tersebut menunjukkan adanya hubungan antara variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) dengan kinerja guru (Y) yang terjadi di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan.

Perhitungan selanjutnya dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana yang menunjukkan nilai dari R Square (koefisien determinasi) diperoleh dengan nilai 0.507 yang mengandung arti bahwa kontribusi variable efektivitas kepemimpinan (X_1) dengan kinerja guru (Y) menunjukkan persentase sebesar 57.7%. kesimpulannya adalah bahwa semakin baik gaya kepemimpinan kepala madrasah MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan akan berkontribusi terhadap kinerja guru tersebut. menurut Sagala (2013:124), Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan melalui suatu proses untuk mempengaruhi orang lain, baik dalam organisasi, maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Proses mempengaruhi tersebut sering melibatkan berbagai kekuasaan seperti ancaman, penghargaan, otoritas, maupun bujukan dan motivasi.

Kontribusi Motivasi Kerja Guru (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Deskripsi data yang diperoleh dari perhitungan statistik melalau spss versi 25 menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda. Hasil uji kecenderungan dari variabel motivasi kerja guru (X₂) menunjukkan kategori cukup-tinggi dengan presentasi sebesar 82.4%. Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah menyebabkan guru tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki. Hasibuan (2017:65), menyatakan bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Perhitungan korelasi sederhana yang dilakukan pada variabel Motivasi Kerja Guru (X₂) dengan kinerja guru (Y) sebesar $r_{(xy)} > r_{tab}$ yaitu $0,790 > 0,158$ pada taraf hubungan tinggi. Hasil uji tersebut menunjukkan adanya hubungan signifikan dengan taraf tinggi antara variabel Motivasi Kerja Guru (X₂) dengan kinerja guru (Y) yang terjadi di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan.

Perhitungan uji t pada variabel Motivasi Kerja Guru (X₂) terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar 8.749 dengan ketentuan t_{tabel} sebesar 1.654 dengan nilai signifikansi sebesar $0.392 > 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja Guru (X₂) terhadap kinerja guru (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan.

Perhitungan uji t pada variabel Motivasi Kerja Guru (X₂) terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar 5.708 dengan ketentuan t_{tabel} sebesar 1.654 dengan nilai signifikansi sebesar $0.411 > 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja Guru (X₂) terhadap kinerja guru (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan.

Perhitungan selanjutnya dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana yang menunjukkan nilai dari R Square (koefisien determinasi) diperoleh dengan nilai 0.690 yang mengandung arti bahwa kontribusi variabel

motivasi kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y) menunjukkan persentase sebesar 69%. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berkontribusi dengan kinerja guru. Maka semakin baik motivasi kerja yang dilakukan akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja guru di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan.

Hasibuan (2017:65), menyatakan bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Mathis dan Jackson (2006:114-115), menyatakan Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan untuk mencapai tujuan.

Kontribusi Efektivitas kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja Guru (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Kontribusi yang diberikan variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja Guru (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y) di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0.716 yang berarti bahwa variabel bebas menunjukkan persentase sebesar 71.6% berdasarkan hasil uji regresi berganda. Dengan demikian diketahui bahwa presentasi tersebut merupakan hasil kontribusi dari variabel (X_1), (X_2), terhadap (Y). jika semakin baik gaya kepemimpinan kepala madrasah serta motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah maka akan dapat meningkatkan kinerja guru di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan.

Berikutnya dilakukan pula uji persamaan regresi berganda yang dimaksudkan untuk mengetahui tingkat intelegensi pada variabel (Y) yang dipengaruhi oleh variabel (X). dari hasil perhitungan diperoleh nilai konstanta (α) efektivitas kepemimpinan (X_1) = 0.304, nilai besaran dari Koefisien regresi (β) pada variabel Motivasi Kerja Guru (X_2) = 0.280, nilai besaran dari Koefisien regresi (β) pada kinerja Guru (Y) = 0.691. dengan ketentuan rumus regresi berganda $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 = \hat{Y} = 8.045 + 0.304X_1 + 0.280X_2$. dengan demikian

diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 8.045 + 0.304x_1$ sehingga diperoleh besaran nilai dari variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) adalah 0.304. persamaan regresi $\hat{Y} = 8.045 + 0.280x_2$ sehingga diperoleh besaran nilai dari variabel Motivasi Kerja Guru (X_2) adalah 0.280. Dengan kata lain apabila ada peningkatan nilai pada setiap variabel yang diperoleh maka akan berbeda pula tingkat kontribusi yang didapat variabel Kinerja Guru (Y) dari setiap variabel.

Perolehan hasil Uji t menunjukkan besaran nilai pada setiap variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ $6.903 > 1.654$ dengan nilai signifikan sebesar $0.402 > 0.05$. besaran nilai pada variabel Motivasi Kerja Guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) $t_{hitung} > t_{tabel}$ $8.749 > 1.654$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.392 > 0.05$. dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil perolehan uji t yang telah dilakukan tersebut bahwa variabel efektivitas kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja Guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan. Diperkuat pula dengan hasil uji F yang dilakukan dari ketiga variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 18.831 > 3.90$ yang menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan dari kedua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Hasil penelitian Lumban Gaol (2010). Hasil analisis menunjukkan pengaruh langsung persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja adalah sebesar 73,96%, terhadap pengendalian stres sebesar 58,83%, motivasi kerja terhadap komitmen guru 17,81%, dan pengendalian stres terhadap komitmen guru sebesar 24,09%. Selanjutnya, Kepler Silaban (2019). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa (1) terdapat hubungan positif yang berarti anatar motivasi kerja dan iklim organisasi Kemudian terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru dengan $r_{y.1} = 0.78$; iklim organisasi mempunyai hubungan dengan kinerja guru dengan $r_{y.2} = 0,5$; dan terdapat hubungan antara motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja, dimana $R_{y.12} = 0,90$ pada taraf

$\alpha = 5\%$. Persamaan garis regresi ganda antara kinerja guru dengan motivasi kerja dan iklim organisasi yaitu : $Y = 29,98 + 0,49 X_1 + 0,2 X_2$.

PENUTUP

Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut ini: 1) Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan. Dengan perolehan nilai dari hasil uji kecenderungan 76.4% pada kategori cukup-tinggi, hasil perhitungan korelasi sederhana didapat $0,485 > 0,158$ pada taraf hubungan sedang antara variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) dengan kinerja guru (Y) di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan. Perhitungan selanjutnya menggunakan analisis regresi sederhana diperoleh nilai R Square sebesar $0.507 = 57.7\%$. hasil perhitungan Uji t diperoleh nilai sebesar $t_{hitung} 6.903 > 1.654$ dengan nilai signifikansi $0.402 > 0.05$. hipotesis dapat disimpulkan terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan, 2) Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan. Dengan perolehan nilai dari hasil uji kecenderungan 82.4% pada kategori cukup-tinggi, hasil perhitungan korelasi sederhana didapat $0,790 > 0,158$ pada taraf hubungan tinggi antara variabel motivasi kerja guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan. Perhitungan selanjutnya menggunakan analisis regresi sederhana diperoleh nilai R Square sebesar $0.690 = 69\%$. hasil perhitungan Uji t diperoleh nilai sebesar $t_{hitung} 8.749 > 1.654$ dengan nilai signifikansi $0.392 > 0.05$. hipotesis dapat disimpulkan terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan, 3) Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) secara bersama-sama Terhadap kinerja Guru (Y) di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan diperoleh nilai

R Square (koefisien determinasi) sebesar $0.716 = 71.6\%$ sebagai persentasenya dari hasil uji regresi berganda. Hasil uji persamaan regresi berganda diperoleh pula nilai dari masing-masing variabel, besaran dari Koefisien iregresi (β) efektivitas kepemimpinan (X_1) = 0.304, motivasi kerja guru (X_2) = 0.280, sehingga diperoleh hipotesis adalah terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel efektivitas kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) Terhadap kinerja Guru (Y) di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan. Sehingga dapat diartikan bila semakin baik kepemimpinan yang di contohkan oleh kepala madrasah serta motivasi yang di berikan kepada guru-guru di MTs Sub-Rayon 50 Percut Sei Tuan maka akan semakin baik pula kinerja guru (Y).

REFERENSI

- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2017). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husaini, Usman. (2008). *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kartini Kartono. (2001). *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Pemimpin Abnormal itu?* Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Komariah, Aan dan Triatna, Cepi. (2016). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Bandung : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Manullang, Belferik. (2006). *Kepemimpinan Pedagogis. Membangun Karakter Sumber Daya Manusia*. Medan : Program Pascasarjana.
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Pidarta, Made. (2015). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Purba, Sukarman. (2019). *Kinerja Pimpinan Jurusan di Perguruan Tinggi*. Yogyakarta : Laksbang.

- Riduwan. (2016). *Kontribusi Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen ,Studi pada Universitas Jendral Achmad Yani Kota Cimahi. Tesis pada PPS UPI.* Bandung : tidak diterbitkan.
- Rivai, Veithzal. (2016). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sagala, Syaiful. (2013). *Supervisi Pembelajaran.* Bandung : Alfabeta.
- Siahaan, Amiruddin, dkk, (2012), *Administrasi Satuan Pendidikan,* Medan: Perdana Publishing.
- Srinalia, (2015), Faktor-faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru dan Korelasi Terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus di SMAN 1 Darul Imrah Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA*, 15 (2).
- Stoner Edward Freeman, James F. (2001). *Management.* Fifth Edition, New Jersey : Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sulistyorini, 2001. *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru.* Ilmu Pendidikan: 28 (1) 62-70.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja.* Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yulk, Gary. (2007). *Kepemimpinan dalam Organisasi.* Indeks : Jakarta.