

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN DAN GAYA
KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU
MADRASAH ALIYAH AL KAUTSAR PANDAAN KABUPATEN PASURUAN**

Akhmad Subhan Suyuthi

Subhan2018@gmail.com

MA. Al Kautsar Pandaan Kabupaten Pasuruan

Indra Prasetyo

Mei Indrawati

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study was to test the motivation, commitment and leadership style on the performance of Madrasah Aliyah Al Kautsar teachers partially and simultaneously. The population in this study were all teachers with a total of 31 respondents, and was a census sampling study. The results showed that either partially or simultaneously the variables of motivation, commitment and leadership style had a significant influence on the performance of Madrasah Aliyah Al Kautsar Pandaan teachers. In an effort to improve the performance of Madrasah Aliyah Al Kautsar teachers, it is by increasing motivation, commitment and leadership style, as well as evaluating performance results and providing awards for teachers.

Keywords: motivation, commitment, leadership style, performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji Motivasi, Komitmen Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Al Kautsar secara parsial dan simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru sejumlah 31 responden, dan merupakan penelitian *sensus sampling*. Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial maupun secara simultan variabel motivasi, komitmen dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Al Kautsar Pandaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Al Kautsar maka dengan meningkatkan motivasi, komitmen dan gaya kepemimpinan, serta mengevaluasi hasil kinerja dan memberikan penghargaan bagi guru.

Kata kunci : motivasi, komitmen, gaya kepemimpinan, kinerja

PENDAHULUAN

Globalisasi membuat batasan-batasan antar negara menjadi terbuka karena kemajuan ilmu pendidikan dan teknologi. Perkembangan yang semakin pesat membutuhkan perubahan mendasar dalam berbagai bidang kehidupan termasuk pendidikan. Dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mampu bersaing dalam era globalisasi saat ini. Pengembangan sumber daya manusia sudah diupayakan oleh pemerintah dengan tetap memberikan dan memperbaiki kualitas pendidikan baik jalur formal maupun non formal baik pendidikan dasar sampai perguruan tinggi, hal ini dijamin oleh pasal 31 UUD 1945 yaitu pendidikan sebagai salah satu kebutuhan dasar bagi setiap warga negara. Seiring dengan perkembangan zaman berkembang pula kemajuan manusia dalam menemukan ide-ide tentang penyelenggaraan pendidikan guna mendukung terwujudnya tujuan pendidikan nasional. Berdasarkan UU no 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 3 yaitu untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Guru merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan kualitas pendidikan. Sudah saatnya seorang guru memperdulikan berbagai perkembangan dalam dunia pendidikan, guru sebagai salah satu unsur dalam PBM (Proses Belajar Mengajar) memiliki multi peran, tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi, mengembangkan alternatif, dan memobilisasi siswa dalam belajar.

Mengingat cukup beratnya tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang guru, maka sudah sepantasnya guru

mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan semangatnya dalam bekerja. Hal ini penting, karena seorang guru akan menghasilkan kinerja yang baik jika mereka memiliki kompetensi yang baik serta memiliki motivasi kerja yang cukup. Proses pembelajaran yang bermutu siswa mempunyai hak dan kebebasan untuk bersuara, berpendapat dan berargumen di dalam kelas yang berkaitan dengan materi pelajaran di kelas. Proses pembelajaran yang baik harus di sertai motivasi dan komitmen guru.

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Menurut Sedarmayanti (2013: 261) mengemukakan, penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji, mendengarkan dan mematuhi apa yang akan disampaikan oleh guru, tetapi dalam proses pembelajaran, guru dapat menciptakan kondisi yang dapat memunculkan motivasi siswa untuk mengikuti proses pembelajaran, sehingga antara siswa dan guru sama-sama aktif, dalam transfer ilmu antar siswa satu ke siswa yang lain sebagai tutor sebaya.

Komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap reponsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru yang berpredikat guru profesional nampak lebih ekstra keras untuk bekerja. Beban mengajar tatap muka meningkat dari 18 menjadi minimal 24 jam perminggu. Di luar jam tatap muka, guru berjibaku menyiapkan dokumen pembelajaran seperti program tahunan, program semester, rencana pelaksanaan pembelajaran dan sejumlah perangkat lainnya.

Kepala madrasah adalah pemimpin lembaga satuan pendidikan. Sebagai

pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan hendaknya kepala madrasah memiliki pengetahuan yang luas dan memiliki keterampilan kepemimpinan. Hal itu perlu agar mampu mengendalikan, mempengaruhi, dan mendorong bawahannya dalam menjalankan tugas dengan jujur, tanggung jawab, efektif dan efisien. Kepala madrasah adalah pemimpin yang proses keberadaannya dapat dipilih secara langsung, ditetapkan oleh yayasan atau ditetapkan oleh pemerintah. Gaya kepemimpinan kepala madrasah adalah sikap, prilaku, pola atau cara yang dilakukan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya untuk mempengaruhi guru/karyawan serta siswa tentang apa yang diinginkan baik dalam pemberian tugas, hubungan kerja, maupun pengambilan kebijakan untuk mencapai tujuan organisasi yang mencakup kedalam tiga aspek yaitu; gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas, gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tingkat kematangan bawahan.

Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor motivasi diduga mempengaruhi kinerja guru. Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompetensi tersebut meliputi: kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen).

Berdasar uraian diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan motivasi, komitmen dan gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Al Kautsar Pandaan, Pasuruan. Kemudian untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi, komitmen dan gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Al Kautsar Pandaan, Pasuruan. Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi, komitmen dan gaya

kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Al Kautsar Pandaan.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja guru

Kinerja guru berasal dari *job performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang guru. Menurut Usman dalam Musarofah (2008) ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah kemampuan merencanakan belajar mengajar, kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan kemampuan mengevaluasi hasil belajar mengajar.

Perencanaan pembelajaran adalah persiapan mengelola pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam kelas pada setiap tatap muka. Adapun indikator dari perencanaan ini antara lain: 1) tujuan/kompetensi pembelajaran, 2) pemilihan materi ajar, 3) pengorganisasian materi, 4) pemilihan media pembelajaran, 5) kejelasan materi pembelajaran, 6) rincian materi pembelajaran, 7) evaluasi, 8) kelengkapan instrument evaluasi (Masnur Muslich, 2007). Pelaksanaan pembelajaran adalah kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran dikelas dan pembelajaran individual. Adapun indikator dari pelaksanaan pembelajaran adalah (a) kegiatan pra pembelajaran, (b) kegiatan inti pembelajaran (penguasaan materi pembelajaran, 2) pendekatan strategi pembelajaran, 3) pemanfaatan sumber belajar, 4) pembelajaran yang memicu dan memelihara keterlibatan siswa, 5) penilaian proses dan hasil belajar, 6) penggunaan bahasa (Masnur Muslich, 2007) dan (c) kegiatan penutup.

Evaluasi pembelajaran adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Dalam mengevaluasi pembelajaran dilakukan dengan cara pemberian skor atau nilai

yang dilakukan dalam rangka penilaian hasil belajar siswa.

Motivasi

Garret dalam Brotosedjati (2011) mendefinisikan *motive is a need, aspiration, ambition, or purpose. Motive initiate behavior. Motivation is term which refered 'set' or drive within the organism wich impel to action.* Motif adalah kebutuhan, aspirasi, ambisi, atau tujuan. Motif memulai perilaku. Motivasi adalah istilah yang mengacu pada 'set' atau drive dalam organisme yang mendorong untuk bertindak. Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan motivasi timbul karena diawali adanya motif, yang merupakan kebutuhan akan sesuatu. Kebutuhan tersebut pada akhirnya menjadi dorongan yang membuat orang melakukan sesuatu, inilah yang disebut dengan motivasi. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat terlihat dari tingkah laku yang ditampilkannya.

Motivasi bisa dipahami melalui usaha seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia, penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia. Jadi, motivasi seseorang tidak akan muncul dengan sendirinya tanpa ada kemungkinan pemenuhan keinginan dan kebutuhan dari suatu kegiatan. Seseorang akan memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai suatu tujuan karena memiliki motivasi. Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan, maka dapat dikatakan tiga komponen utama dalam definisi motivasi yaitu kebutuhan, dorongan, dan tujuan. Jadi, motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang memberikan dorongan kepada seseorang untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan dari suatu kegiatan sehingga mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2014) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya

upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi memiliki arti penting dalam menumbuhkan dan mempertinggi semangat kerja, salah satu aktivitas manajemen adalah memberikan motivasi atau proses pemberian kegairahan kerja pada setiap anggota organisasi agar ada kerelaan dan semangat dalam melaksanakan tugas demi tercapainya tujuan organisasi (Kurniadin, 2012: 335).

Menurut Uno (2015) motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan. Di sini tugas kepala sekolah sebagai motivator dituntut memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kerja kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Menurut Kompri (2015: 204) menyatakan motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Komitmen

Kata komitmen berasal dari Bahasa Latin *commitere* yaitu keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya (Tasmara, 2006). Komitmen kerja guru adalah suatu keterkaitan antara diri dan tugas yang diembannya secara tersadar sebagai seorang guru dan dapat melahirkan tanggung jawab yang dapat mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan pembelajaran. Komitmen kerja guru yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi sekolah, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Komitmen kerja guru tidak dapat dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata

komitmen. Keberhasilan seorang guru dalam pekerjaannya banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Komitmen seseorang terhadap organisasi tempat dia bekerja menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam organisasi tersebut.

Bentuk komitmen kerja guru (Sardiman, 2005) terdapat tiga komponen yaitu: 1) *affective commitment*, terjadi apabila guru ingin menjadi bagian dari organisasi sekolah karena adanya ikatan emosional, 2) *continuance commitment*, muncul apabila guru tetap bertahan pada suatu organisasi sekolah karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena guru tersebut tidak menemukan pekerjaan lain, 3) *normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri guru. Guru bertahan menjadi anggota organisasi sekolah karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi sekolah merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Kanter dalam Sopiah (2008: 158) juga mengemukakan tiga bentuk komitmen kerja guru/ organisasional, yaitu 1) komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi guru dalam melangsungkan kehidupan organisasi sekolah dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi sekolah. 2) Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen guru terhadap organisasi sekolah sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi sekolah. Ini terjadi karena guru percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat. 3) Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen guru pada norma organisasi sekolah yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sekolah sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang strategis dalam mewujudkan keberhasilan penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan. Kepala sekolah adalah seorang manajer yang memegang kekuasaan tertinggi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan di sekolah Menurut Subagyo (2013: 54) kepala sekolah adalah seorang manajer yang memegang kekuasaan tertinggi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Sementara Pidarta dalam Mulyasa (2014: 126) mengemukakan tiga keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk menyukseskan kepemimpinannya. Ketiga keterampilan tersebut adalah: (1) keterampilan konseptual yaitu keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi, (2) keterampilan manusiawi yaitu keterampilan untuk bekerja sama, memotivasi dan memimpin, (3) keterampilan teknik yaitu keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Sementara Wahjosumidjo (2011: 83) secara sederhana kepala sekolah didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara Andang (2014: 54) berpendapat kepala sekolah merupakan pemimpin tunggal di sekolah yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang untuk mengatur, mengelola dan menyelenggarakan kegiatan di sekolah, agar apa yang menjadi tujuan sekolah dapat tercapai. Hermino (2014: 99) berpendapat bahwa pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh kepala sekolah merupakan faktor yang mempengaruhi kepemimpinannya. Disamping itu pendelegasian tanggung jawab supervisi kepadanya, kesadaran

terhadap fungsinya sebagai pemimpin pendidikan serta waktu yang dapat dipakai oleh kepala sekolah untuk menjalankan fungsi supervisi adalah merupakan faktor-faktor yang sangat mempengaruhi kesempatan kepala sekolah untuk mengembangkan kepemimpinannya. Dari beberapa pendapat dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah sikap, perilaku, pola atau cara yang dilakukan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya untuk mempengaruhi guru/karyawan serta siswa tentang apa yang diinginkan baik dalam pemberian tugas, hubungan kerja, maupun pengambilan kebijakan untuk mencapai tujuan organisasi yang mencakup kedalam tiga aspek yaitu; gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas, gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tingkat kematangan bawahan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2013) menjelaskan metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori untuk menjelaskan pengaruh antarvariabel, yaitu motivasi, komitmen, gaya kepemimpinan dan kinerja guru.

Penelitian ini akan dilakukan di Madrasah Aliyah Al Kautsar Lingkungan Dukuh Kelurahan Kutorejo Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan. Madrasah Aliyah Al Kautsar berada di lingkungan Pondok Pesantren dan dibawah naungann Yayasan Pondok Pesantren. Madrasah ini didirikan untuk membantu siswa/santri yang kurang mampu secara finansial untuk

melanjutkan kejenjang yang lebih lanjut yaitu SLTA (sekolah lanjutan atas) sehingga siswa minimal mempunyai ijazah setingkat SLTA, siswa/santri berasal dari daerah Pandaan dan sekitarnya bahkan ada yang datang dari luar Jawa seperti Sumatera.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Aliyah Al Kautsar Pandaan yang berjumlah 31 guru. Karena populasi pada penelitian ini hanya 31 orang guru yang Madrasah Aliyah Al Kautsar Pandaan, maka dari 31 orang guru menjadi responden penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Sedangkan menurut Sugiyono (2014:277), analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel motivasi (X_1), komitmen (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel tersebut dinyatakan dalam persamaan dibawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja guru)

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien variabel bebas

X_1 = Variabel bebas 1 (Motivasi)

X_2 = Variabel bebas 2 (Komitmen)

X_3 = Variabel bebas 3 (Gaya kepemimpinan)

e = Residual atau *prediction error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Madrasah Aliyah Al Kautsar ini adalah salah satu lembaga yang ada dilingkungan Pondok Pesantren Al Kautsar yang terletak di Lingkungan Dukuh Kelurahan Kutorejo Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan, madrasah ini berada dibawah naungann Yayasan Pondok Pesantren (YPP) Al Kautsar disamping lembaga formal lainnya (PAUD, TK, SD, MTs) maupun lembaga non formal (TKQ, TPQ, Madrasah Diniyah dan Pengajian Ahad Pagi).

Siswanya berasal dari daerah Pasuruan dan sekitarnya bahkan juga ada yang berasal dari luar Jawa, siswa yang berasal dari jauh kebanyakan bermukim di Pondok Pesantren Al Kautsar disamping sekolah di madrasah aliyah juga nyantri di Pondok Pesantren. Madrasah ini berdiri pada tahun 2011 madrasah yang paling muda usianya dibanding dengan lembaga-lembaga lain baik yang formal maupun non formal yang berada dibawah naungan Yayasan Pondok Pesantren (YPP) Al Kautsar Pandaan.

Responden berdasar jenis kelamin diketahui dari 31 guru terdapat 15 laki-laki (48,4 %) dan 16 perempuan (51,6 %). Sedangkan berdasarkan usia diketahui responden yang berusia 25 - 35 sebanyak 13 (41,93 %), yang berusia 36 - 45 (41,93 %) sebanyak 13 guru, dan yang berusia 45 - 50 (41,93 %) sebanyak 5 guru, sedangkan responden yang berusia diatas 50 tahun

tidak ada (0%), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh responden dalam penelitian ini memiliki usia kerja yang tergolong produktif yaitu antara 25-50 tahun. Sedangkan berdasarkan masa kerja dapat diketahui jumlah responden yang memiliki masa kerja 1-8 tahun 15 orang (48,39 %), 1-5 tahun 10 orang (48,39 %) dan 1-3 tahun 6 orang (19,35 %), Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang mengajar kurang dari 3 tahun tidak ada. Selanjutnya berdasarkan pendidikan diketahui jumlah responden dengan pendidikan S1 adalah sebanyak 29 guru (93,55 %). Untuk responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 guru (6,45 %). Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh oleh sebagian besar responden adalah S1.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh antara variabel motivasi (X_1), komitmen (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja (Y), maka digunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan model analisis kontribusi tersebar dari variabel bebas terhadap variabel terikat, tujuannya untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (Independent) terhadap variabel. Berikut adalah hasil uji analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini.

Tabel 1

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	28.651	5.856		4.893 .000
	Motivasi	.485	.205	.357	2.365 .025
	Komitmen	.893	.404	.362	2.209 .036
	GayaKepemimpinan	.287	.124	.314	2.311 .029

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber olahan data primer tahun 2018, pada tabel 4.9 diatas, model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel tersebut dinyatakan dalam persamaan dibawah ini (Ghozali: 2006)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y (Kinerja)	=	Variabel terikat
a	=	Constanta
b ₁ b ₂ b ₃	=	Koefisien variabel bebas
X ₁ (Motivasi)	=	Variabel bebas 1
X ₂ (Komitmen)	=	Variabel bebas 2
X ₃ (Gaya Kepemimpinan)	=	Variabel bebas 3
e Prediction error	=	Residual atau

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, kita masukkan angka-angka pada tabel 4.9, sehingga menjadi seperti berikut :

$$Y = 28,651 + 0,485X_1 + 0,893X_2 + 0,287X_3$$

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Konstanta (a) sebesar 41,58 artinya jika variabel bebas yaitu motivasi (X₁), komitmen (X₂), dan gaya kepemimpinan (X₃) bernilai 0 (nol), maka variabel terikat yaitu kinerja (Y) nilainya adalah 28,651.

2) Koefisien regresi variabel motivasi (X₁) sebesar 0,485 bernilai positif, artinya motivasi berpengaruh searah dengan kinerja, jika motivasi nilainya naik 1 satuan maka nilai kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,485 dengan asumsi variabel lain dalam keadaan tetap.

3) Koefisien regresi variabel penilaian komitmen (X₂) sebesar 0,893

bernilai positif, artinya penilaian komitmen berpengaruh searah dengan kinerja, jika penilaian komitmen mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,893, dengan asumsi variabel lain dalam keadaan tetap.

4) Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X₃) sebesar 0,287 bernilai positif, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh searah dengan kinerja, jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,287 dengan asumsi variabel lain dalam keadaan tetap.

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2011), koefisien determinasi (R²) adalah perbandingan antara variasi variabel *dependen* yang dijelaskan oleh variabel *independen* secara bersama-sama dibandingkan dengan variasi total variabel *dependen*. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen*.

Analisis determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel *independen* yaitu disiplin kerja, penilaian prestasi kerja, dan pengembangan karir secara serentak terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja. Jika nilai R² sama dengan 0, maka itu berarti tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel *independen* terhadap variabel *dependen*, namun sebaliknya apabila nilai R² sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel *independen* terhadap variabel *dependen* adalah sempurna.

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.554	2.342
a. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan_X3, Motivasi_X1, Komitmen_X2				

Sumber olahan data primer tahun 2018, pada tabel 4.10 di atas, hasil analisis determinasi diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,599 atau (59,9%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel *independen* yaitu motivasi, komitmen, dan gaya kepemimpinan 59,9% atau dapat dikatakan bahwa variasi variabel *independen* yang di gunakan dalam model yaitu motivasi, komitmen, dan gaya kepemimpinan mampu menjelaskan 59,9% variabel *dependen* yaitu kinerja, sedangkan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t parsial dalam analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu motivasi (X_1), komitmen (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3) secara parsial

(individu) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji t parsial berdasarkan nilai signifikansi hasil output *software IBM SPSS Statistics Version 24* dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05) dengan ketentuan sebagai berikut: (Sugiyono, 2005:190)

1) Jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

2) Jika probabilitas nilai t atau signifikansi > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 3
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.651	2.856		4.893	.000
Motivasi_X1	.485	.205	.357	2.365	.025
Komitmen_X2	.893	.404	.362	2.209	.036
GayaKepemimpinan_X3	.287	.224	.314	2.311	.029
a. Dependent Variable: Kinerja_Y					

1. Uji t motivasi terhadap kinerja guru

Sumber olahan data primer tahun 2018, nilai t_{hitung} variabel motivasi pada tabel 4.11 adalah sebesar 2.365 dengan nilai signifikansi (0,025) < taraf signifikansi (0,05), maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nul (H_0) ditolak. Dengan demikian secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Uji t komitmen terhadap kinerja guru

Sumber olahan data primer tahun 2018, nilai t_{hitung} variabel komitmen pada tabel 4.11 adalah sebesar 2.209 dengan nilai signifikansi (0,036) < taraf signifikansi (0,05), maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nul (H_0) ditolak. Dengan demikian secara parsial komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Uji t gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru

Sumber olahan data primer tahun 2018, nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan pada tabel 4.11 adalah sebesar 2.311 dengan nilai signifikansi (0,029) < taraf signifikansi (0,05), maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan

hipotesis nul (H_0) ditolak. Dengan demikian secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu motivasi (X_1), komitmen (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji F simultan berdasarkan nilai signifikansi hasil output *software IBM SPSS Statistics Version 24* dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut: (Sugiyono, 2005:190)

1) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221.333	3	73.778	13.446	.000 ^b
	Residual	148.151	7	5.487		
	Total	369.484	10			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan_X3, Motivasi_X1, Komitmen_X2

Sumber olahan data primer tahun 2018, secara empiris nilai F_{hitung} variabel bebas yaitu motivasi, komitmen, dan gaya kepemimpinan pada tabel 4.12 diatas adalah sebesar 13.446 dengan nilai signifikansi (0,000) < taraf signifikansi (0,05), maka hipotesis alternatif (H_a)

diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian secara simultan motivasi, komitmen, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diatas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,599 yang menunjukkan bahwa 59,9% variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu motivasi (X_1), komitmen (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3), sedangkan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Dari hasil uji t yang telah dilakukan, diketahui bahwa secara parsial (individu) variabel motivasi (X_1), variabel komitmen (X_2), dan variabel gaya kepemimpinan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y) Madrasah Aliyah Al Kautsar Pandaan. Hal tersebut berdasarkan pada variabel motivasi (X_1) dengan nilai signifikansi ($0,025$) < taraf signifikansi ($0,05$), pada variabel komitmen (X_2) dengan nilai signifikansi ($0,036$) < taraf signifikansi ($0,05$), dan pada variabel gaya kepemimpinan (X_3) dengan nilai signifikansi ($0,110$) < taraf signifikansi ($0,29$).

Jika dilakukan dengan uji F, diketahui bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel motivasi (X_1), variabel penilaian komitmen (X_2), dan variabel gaya kepemimpinan (X_3) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Kesimpulan tersebut diambil berdasarkan dengan nilai signifikansi $0,000$ < taraf signifikansi $0,05$.

Dari ketiga variabel bebas diatas dapat diketahui bahwa motivasi (X_1), komitmen (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) baik secara parsial (individu) maupun secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Al Kautsar Pandaan.

SIMPULAN

Motivasi, komitmen dan gaya kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Al Kautsar secara parsial secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Al Kautsar Pandaan

Kabupaten Pasuruan. Motivasi, komitmen dan gaya kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Al Kautsar secara simultan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Al Kautsar Pandaan Kabupaten Pasuruan.

Ditinjau dari hasil analisis secara keseluruhan penilaian motivasi, komitmen dan gaya kepemimpinan adalah yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu hendaknya madrasah memperhatikan motivasi, komitmen guru dan gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan cara program pendidikan dan pelatihan sekaligus menempatkan guru sesuai keahliannya agar kinerja guru semakin meningkat dan lebih giat lagi dalam menjalankan tugasnya.

Yayasan Pondok Pesantren bersama Kepala Madrasah Aliyah Al Kautsar hendaknya terus memberikan motivasi kepada guru-guru Madrasah Aliyah Al Kautsar dengan cara teladan yang bisa meningkatkan motivasi guru, mengajak bicara dari hati kehati serta mengadakan pelatihan-pelatihan motivasi agar motivasi guru semakin baik dalam menjalankan tugasnya penuh dengan motivasi sehingga visi, misi dan tujuan Madrasah Aliyah Al Kautsar Pandaan bisa tercapai.

Yayasan Pondok Pesantren bersama Kepala Madrasah Aliyah Al Kautsar hendaknya meminta kepada guru-guru agar mempunyai komitmen menerima tujuan madrasah, bekerja lebih keras untuk mewujudkan tujuan madrasah serta menyadari bahwa dirinya sudah menjadi bagian dari madrasah dengan memberikan surat pernyataan komitmen guru diawal tahun pelajaran baru.

DAFTAR PUSTAKA

Aminah, Siti. 2012. Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *Tesis*. Pekanbaru: Universitas Riau.

- Andang. 2014. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Ar-Ruzz Media. Jogjakarta.
- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Barnawi, Mohammad Arifin. 2012. *Buku Pintar Mengelola Sekolah (Swasta)*. Ar-Ruzz. Yogyakarta.
- Brotosejati, Widodo. 2008. *Macapat: Teori dan Praktik Nembang*. UNNES Press. Semarang.
- Danim, Sudarwan. 2011. *Pengantar Pendidikan*. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, Imam. 2003. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000. *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall. Jakarta.
- Hamzah, B. Uno. 2015. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hermiono. 2014. *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*. Pustaka Pelajar.
- Keitner, Roberd dan Angelo Kinicki. 2014. *Organizational Behavior - ed 5*. McGraw Hill. Boston.
- Kompri. 2015. *Manajemen Pendidikan – Jilid 3*. Alfabeta. Bandung.
- Kurniadin, Didin. Machali Iman. 2012. *Manajemen Pendidikan. Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Ar-Ruzz. Yogyakarta.
- Mulyasa. 2013. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. PT. Remaja Rosdakrya. Bandung.
- Mulyasa. 2014. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. PT. Remaja Rosdakrya. Bandung.
- Muslich, Mansur. 2007. *KTSP. Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Konstektual. Panduan Bagi Guru. Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Musyarofah, S., dan Purnomo, A. 2008. *Pengaruh Kesadaran dan Persepsi Tentang Sanksi, dan Hasrat Membayar Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak*. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik*. Vol. 5. No. 1. Hlm.34-50. Oktober 2008.
- P. Siagian, Sondang. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Riduwan. 2015. *Dasar-Dasar Statistika*. Alfabeta. Bandung.
- Sardiman, A. M. 2005. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sardiman, A. M. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Steiner, G dan Minner. 1997. *Kebijakan dan Strategi Manajemen*. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Tasmara, Toto. 2006. *Spiritual Centered Leadership: Kepemimpinan Berbasis Spiritual*. Gema Insani. Jakarta.
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.