



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTsN 3 Padang

Lia Trisnawati¹, Salfadri², Susi Yuliantanty³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: liatrisnawati1999@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator yang dominan pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja guru di MTsN 3 Padang baik secara parsial maupun secara simultan. Metode Pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan (Field Research) dan Penelitian Kepustakaan (Library Research). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada seluruh guru di MTsN 3 Padang. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru di MTsN 3 Padang yang berjumlah 60 orang. Sedangkan sampel penelitian sebanyak 60 orang dengan menggunakan metode total sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 60 guru di MTsN 3 Kota Padang. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, analisis (TCR) dan koefisien determinasi. Sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan pada variabel kinerja guru adalah perencanaan pembelajaran dengan nilai TCR sebesar 80,20%. Kemudian indikator yang paling dominan pada variabel gaya kepemimpinan adalah perhatian yang individual dengan nilai TCR sebesar 85,6%. Dan indikator yang paling dominan pada variabel motivasi kerja adalah kelayakan gaji dengan nilai TCR sebesar 85,6%. 2) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru di MTsN 3 Padang. 3) motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTsN 3 Padang. 4) gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTsN 3 Padang.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja

Abstract: This study aims to determine the dominant indicators of leadership style, work motivation, and teacher performance variables at MTsN 3 Padang, both partially and simultaneously. Data collection methods are Field Research and Library Research. The data collection technique used in this study is by using a questionnaire, which is a data collection technique carried out by providing a set of questions or statements to all teachers at MTsN 3 Padang. The types and sources of data used in this study are primary data and secondary data. The population of this study is all teachers at MTsN 3 Padang, totaling 60 people. While the research sample is 60 people using the total sampling method where the entire population is used as a research sample of 60 teachers at MTsN 3 Padang City. The data

analysis method in this study uses descriptive analysis, multiple linear regression analysis, analysis (TCR) and coefficient of determination. Hypothesis testing was conducted using t-tests and F-tests. The results of this study indicate that: 1) Based on the descriptive analysis, the most dominant indicator of teacher performance is lesson planning, with a TCR of 80.20%. Furthermore, the most dominant indicator of leadership style is individualized attention, with a TCR of 85.6%. The most dominant indicator of work motivation is salary adequacy, with a TCR of 85.6%. 2) Leadership style has a partial insignificant effect on teacher performance at MTsN 3 Padang. 3) Work motivation has a partial significant effect on teacher performance at MTsN 3 Padang. 4) Leadership style and work motivation simultaneously have a significant effect on teacher performance at MTsN 3 Padang.

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting diperhatikan dan menjadi salah satu tolak ukur kemajuan suatu bangsa. Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat membangun dirinya sendiri, membangun masyarakat, dan juga mampu membangun bangsa dan negara. Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dalam dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen Pasal 1 bahwa : “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Menurut (Sagala, 2014) menyatakan bahwa tugas utama sekolah adalah menjalankan proses belajar mengajar, evaluasi kemajuan hasil belajar peserta didik, dan meluluskan peserta didik yang berkualitas memenuhi standar yang dipersyaratkan. Guru sebagai pendidik dan pengajar di sekolah mempunyai peranan yang sangat strategis didalam meningkatkan mutu lulusan. (Usman, 2015) menyatakan guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal Menurut. (Tilaar, 2012) menyatakan seorang guru profesional harus memiliki beberapa kompetensi, yaitu: kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial, dan kompetensi spiritual. Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi pembelajarannya. Kinerja guru diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya dan saling berkaitan.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi kerja berdasarkan kemampuan yang telah dicapai oleh seseorang pada suatu organisasi dalam karya nyata untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya berdasarkan atas kriteria atau standarisasi yang telah ditetapkan juga disepakati oleh bersama

Menurut (Mulyadi, 2013) Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2013) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang

bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Menurut (Thoha, 2012) Mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut (Kompri, 2015) memberikan definisi motivasi merupakan pendorong yang mengubah dalam energi seseorang dalam bentuk aktifitas nyata dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam individu untuk melakukan suatu tindakan dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang ingin direncanakan. Sedangkan menurut (Robbins, 2016) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus bagi individu menuju pencapaian tujuan.

Menurut (Wibowo, 2016) Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan.

Berikut ini kondisi kinerja guru di MTsN 3 Padang yang dilihat dari hasil penilaian Rekapitulasi Penilaian kinerja guru 2021 dapat dilihat pada tabel 1. berikut ini :

Tabel 1. Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru

No	Uraian	Target	Realisasi	Kemangkiran
1	Pencapaian Tugas			
	a. Pembuatan RPP	100%	100%	0%
	b. Penyelesaian RPP	100%	80%	20%
	c. Evaluasi RPP	100%	65%	35%
2	Disiplin Kerja			
	a. Kehadiran	100%	70%	30%
	b. Presensi Piket	100%	70%	30%
	c. Ikut Serta Rapat	100%	65%	35%
3	Tanggung Jawab	100%	70%	30%
4	Prakarsa	100%	75%	25%
5	Kepemimpinan	100%	80%	20%

Sumber: Tata Usaha MTsN 3 Padang, 2022

Berdasarkan tabel 1. Dapat dilihat bahwa terdapat permasalahan kinerja guru yang dimana masih belum optimalnya realisasi yang ditetapkan dan masih cenderung mengalami kemangkiran kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari kemangkiran pencapaian tugas dalam evaluasi RPP dan disiplin kerja dalam ikut serta rapat yang mencapai 35%. (Asrul, 2016:16) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru meliputi komunikasi/iklim sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, kinerja karyawan, stres dan kepuasan kerja. (Srnalia, 2015:18) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motif, kesehatan, kepribadian, cita-cita dan tujuan dalam bekerja, lingkungan keluarga, lingkungan kerja, komunikasi dengan kepala sekolah dan sarana dan prasarana. Maka dalam hal ini kinerja guru di MTsN 3 Padang sebagai variabel dependen dapat diukur dengan beberapa indikator variabel dimana indikator variabel yang akan kita gunakan sebagai variabel independen adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Tabel 2. Pra Survey Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Kepala sekolah memiliki ketegasan yang baik	10	50	10	50
2	Kepala sekolah mampu mengendalikan guru	13	65	7	35
3	Kepala sekolah sering memberikan motivasi	6	30	14	70

Sumber : Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan dari tabel 2 Terlihat bahwa masih belum optimalnya ketegasan yang diberikan oleh atasan dan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada guru di MTsN 3 Padang menyebabkan kurang patuhnya guru pada peraturan yang telah ditetapkan oleh MTsN 3 Padang. Sumber daya manusia mempunyai motivasi yang beragam dalam bekerja karena setiap individu mempunyai penilaian masing-masing. Kinerja yang baik dari SDM sendiri sangat penting bagi perusahaan sehingga perusahaan harus mengelola kinerja SDM dengan sebaik mungkin. (Gunawan, et al, 2020).menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keterampilan, latar belakang, demografis, persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, stres kerja, kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi. Melalui kerja, manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya, sehingga dengan salah satu motivasi ini manusia bekerja (Hidayat, 2020)

Tabel 3. Hasil pra-survei mengenai motivasi kerja

No	Demensi pernyataan	Target	Capaian
1	Kelangsungan pekerjaan yang terjamin	100%	98%
2	Adanya penghargaan	100%	90%
3	Penempatan yang tepat	100%	90%
4	Kelayakan gaji	100%	90%
		100%	92,00%

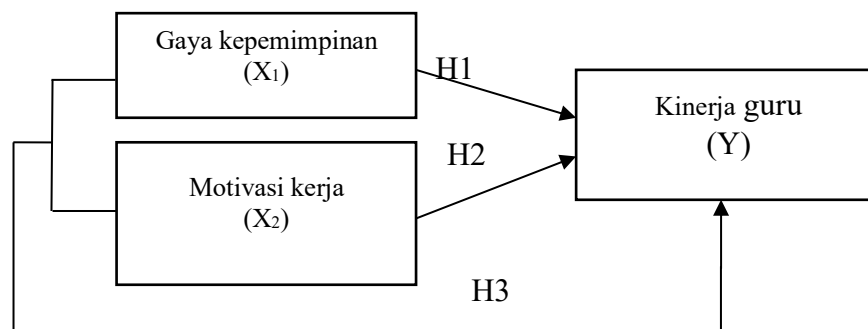
Sumber: Kepegawaian MTsN 3 Padang, 2022

Berdasarkan tabel 3. Dalam psikologi motivasi diartikan sebagai segala sesuatu yang menjadi pendorong timbulnya suatu tingkah laku. Artinya dengan motivasi guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik, dengan motivasi guru akan mampu membentuk semangat kerja yang tinggi pula. Kemampuan guru yang dilandasi motivasi akan mendorong untuk menunjukkan perilaku yang kuat sehingga dapat diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Hasil penelitian (Solahudin, 2020). Hasil uji hipotesis menunjukkan: Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan. Hasil penelitian (Hanafi, Chairul, and Abadi Sanosra (2018). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Hasil penelitian (Solahudin, 2020). Hasil uji hipotesis menunjukkan: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan. Hasil penelitian Hasil uji hipotesis menunjukkan: Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan. Hasil penelitian (Zulfiter, 2020) menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Indikator manakah yang paling dominan dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja guru di MTsN 3 Padang; 2) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap guru di MTsN 3 Padang; 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di MTsN 3 Padang; 4) Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di MTsN 3 Padang.

Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu dan rumusan masalah diatas, maka dapat dibuat kerangka konseptual penelitian ini seperti yang terlihat pada gambar 1. sebagai berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari gambar 1. maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut ini:

- H₁. Diduga bahwa Secara Parsial Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja guru di MTsN 3 Padang.
- H₂. Diduga bahwa Secara Parsial Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja guru di MTsN 3 Padang.
- H₃. Diduga Secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja guru di MTsN 3 Padang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*) dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Teknik Pengumpulan data yaitu wawancara dan kuesioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian melalui kuesioner yang disebar. Kuisisioner ini berupa pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti kepada responden. Menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MTsN 3 Padang. Adapun populasi penelitian ini berjumlah 60 orang. Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi atau sebagian populasi yang menjadi subyek penelitian yang dapat mewakili populasi penelitian (Arikunto, 2017). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2018). Alasan mengambil *total sampling* karena menurut Sugiyono (2018) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 60 guru di MTsN 3 Padang. Metode analisis data adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi. Sebelum melakukan hasil penelitian ini maka dilakukanlah uji instrument penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Deskripsi Identitas Responden Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diketahui karakteristik responden secara umum yaitu jenis kelamin dan pendidikan. Berikut adalah tabel yang menunjukkan profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini:

a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil pengolahan data dari jenis kelamin responden dapat diuraikan pada tabel 4. Sebagai berikut ini:

Tabel 4. Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

<i>Jenis Kelamin</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Persentase %</i>
<i>Pria</i>	27	45,00%
<i>Wanita</i>	33	55,00%
<i>Total</i>	60	100 %

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS V 23,2023

Berdasarkan tabel 4 diperoleh hasil bahwa jenis kelamin pria dengan jumlah 27 orang atau 45,00% dan wanita 33 orang atau 55,00%. Jadi dapat disimpulkan bahwa wanita yang paling banyak menjadi guru di MTsN 3 Padang yaitu sebanyak 33 orang atau 55,00%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai MTsN 3 Padang mayoritas adalah wanita.

b. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil pengolahan data dari pendidikan responden dapat diuraikan pada tabel 5. Sebagai berikut ini:

Tabel 5. Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan

<i>No.</i>	<i>Pendidikan</i>	<i>Jumlah Responden</i>	<i>Persentase</i>
<i>1</i>	<i>Sarjana</i>	<i>49</i>	<i>81,67%</i>
<i>2</i>	<i>S2</i>	<i>11</i>	<i>18,33%</i>
<i>Jumlah</i>		<i>60</i>	<i>100%</i>

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS V 23,2023

Berdasarkan hasil tabel 5. menunjukkan bahwa responden penelitian dengan pendidikan Pendidikan Sarjana sebanyak 49 orang (81,67%) dan berpendidikan S2 sebanyak 11 orang atau 18,33%.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTsN 3 Padang, penulis menggunakan metode analisis regresi berganda. dapat dilihat pada tabel 6. Sebagai berikut ini:

Tabel 6. Regresi Linear Berganda

<i>Model</i>	Coefficients^a		<i>Standardized Coefficients</i>
	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Std. Error</i>	
1 (Constant)	16,143	5,749	
gaya kepemimpinan	,198	,166	,387
motivasi kerja	,269	,242	,360

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS V 23,2023

Persamaan regresi berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut ini:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk dapat diinterpretasikan. Dapat dilihat pada tabel 6. Sebagai berikut ini :

$$Y = 16,143 + 0,198 X_1 + 0,269 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 16,143 yang berarti apabila gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak ada, maka nilai kinerja guru tetap sebesar konstanta 16,143 satuan.
2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,198 koefisien ini bernilai positif (searah), artinya apabila ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja guru di MTsN 3 Padang naik sebesar 0,198 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
3. Nilai koefisien motivasi kerja (X_2) sebesar 0,269. Koefisien regresi ini bernilai positif (searah), artinya apabila ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja guru di MTsN 3 Padang naik sebesar 0,269 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk mengidentifikasi kontribusi variabel-variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. dapat dilihat pada tabel 7. Sebagai berikut ini:

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 ^a	,548	,532	2,85419
a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, gaya kepemimpinan				
b. Dependent Variable: kinerja guru				

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS V 23,2023

Berdasarkan Tabel 7. dapat dilihat nilai *Adjusted Rsquare* sebesar 0,532 atau 53,20 %, hal ini menunjukkan bahwa variasi kinerja guru di MTsN 3 Padang dipengaruhi oleh variasi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan sisanya 46,80% dipengaruhi oleh variasi variabel lain diluar penelitian ini seperti manajemen pengetahuan, kompensasi, budaya organisasi dan lain lain.

Uji t

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji H_0 . Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut (Iman Ghozali, 2016) adalah jika $p\text{-value} < 0,05$ maka H_0 ditolak. Sebaliknya, jika $p\text{-value} > 0,05$ maka H_0 diterima. Uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 8. Sebagai berikut ini:

Tabel 8. Uji t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,808	,007
gaya kepemimpinan	1,197	,236
motivasi kerja	3,114	,007
a. Dependent Variable: kinerja guru		

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS V 23,2023

- Dari tabel 8 diatas tersebut dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut ini:
- 1 Nilai t hitung variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 4,587 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,986. Sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0.000 < 0,050$. Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Agro Muko-Muko.
 - 2 Nilai t hitung variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 8,384 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,986. Sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0.000 < 0,050$. Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Agro Muko-Muko.

Uji F

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk menunjukkan apakah variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja guru. Pengambilan keputusan dalam pengujian ini bisa dilakukan dengan menggunakan nilai *probability value* (*p-value*) maupun F hitung. Dapat dilihat pada tabel 9. Sebagai berikut ini :

Tabel 9. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean	F	Sig.
1 Regression	563,305	2	281,652	34,574	,000 ^b
Residual	464,345	57	8,146		
Total	1027,650	59			
a. Dependent Variable: kinerja guru					
b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, gaya kepemimpinan					

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS V 23, 2023

Hasil pengujian pada tabel 9. menunjukkan nilai F hitung 34,574 yang lebih besar dari F tabel (2,77). atau nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MTsN 3 Padang.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Variabel gaya kepemimpinan memiliki t hitung < t tabel dan nilai sig perhitungan lebih besar dari 0,05. hal ini berarti nilai gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di MTsN 3 Padang. Gaya kepemimpinan, secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Menurut hasil penelitian ini gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di MTsN 3 Padang. Artinya, jika guru di MTsN 3 Padang merasa gaya kepemimpinan yang dimiliki rendah maka kinerja guru akan menurun. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dimiliki tinggi maka kinerja guru akan meningkat. Artinya, jika guru merasa kinerja yang dimiliki tinggi, gaya kepemimpinan yang dimiliki tinggi maka kinerja pegawai tinggi. Sebaliknya jika kinerja yang rendah, gaya kepemimpinan yang rendah maka kinerja pegawai rendah.

(Wahjosumidjo, 2015) menyatakan, bahwa keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas penampilan kepala sekolah yang diberi tugas untuk memimpin sekolah. Kepala sekolah diharapkan menjadi pemimpin dan inovator disekolah. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan kepala sekolah belum tentu signifikan bagi keberhasilan sekolah karena pada dasarnya sekolah sudah memiliki sistem yang berlanjut dari waktu ke waktu. Sedangkan menurut (Susanto, 2017) keberhasilan pendidikan disekolah, salah satunya ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola pendidik dan tenaga kependidikan yang ada dalam sistem persekolahan, diantaranya dalam membantu meningkatkan kinerja mengajar guru.

Menurut (Supardi, 2016:59) “kualitas kinerja guru yang baik dan profesional dalam mengimplementasikan kurikulum pada kegiatan pembelajaran memiliki ciri-ciri: Merancang perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan, menilai hasil belajar peserta didik”. Perencanaan pembelajaran atau yang biasa disebut dengan Rencana

Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dibuat oleh guru yang berfungsi menentukan tujuan dari kegiatan pembelajaran, menginformasikan dari isi, makna, dan tujuan, menentukan bagaimana cara untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan, mengukur seberapa jauh dari tujuan yang telah tercapai dan apa yang akan dilakukan jika tujuan tersebut belum tercapai.

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2013). (Hasibuan, 2013) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. (Thoha, 2012) mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Hasil penelitian Solahudin, (2020) hasil uji hipotesis menunjukkan: Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Variabel motivasi kerja memiliki t hitung $> t$ tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTsN 3 Padang.

Menurut (Siagian, 2018) menyimpulkan motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien, bahwa motivasi sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri guru yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku berkaitan dengan lingkungan kerja, jadi motivasi adalah dorongan dari diri guru untuk memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplementasikan kepada orang lain untuk memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat.

Dasar utama pelaksanaan motivasi oleh seseorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi yang memandang manusia sebagai faktor penentu keberhasilan yang berarti pula menurut adanya perhatian serius pada semua permasalahan kebutuhan. Seseorang pemimpin yang berhasil dalam melaksanakan fungsi motivasi adalah pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk merealisasikan adanya sinkronisasi antara tujuan pribadi para anggota organisasi dengan tujuan pribadi para anggota organisasi dengan tujuan organisasi itu sendiri.

Menurut (Supardi, 2016:59) “kualitas kinerja guru yang baik dan profesional dalam mengimplementasikan kurikulum pada kegiatan pembelajaran memiliki ciri-ciri: merancang perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan, menilai hasil belajar peserta didik”. Perencanaan pembelajaran atau yang biasa disebut dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dibuat oleh guru yang berfungsi menentukan tujuan dari kegiatan pembelajaran, menginformasikan dari isi, makna, dan tujuan, menentukan bagaimana cara untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan, mengukur seberapa jauh dari tujuan yang telah tercapai dan apa yang akan dilakukan jika tujuan tersebut belum tercapai.

Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Sedangkan elemen yang

terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2016:3). (Edy Sutrisno, 2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut (Hasibuan, 2016). Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan bekerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut (Robbins & Judge, 2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan kekuatan usaha untuk mencapai tujuan

Hasil penelitian (Hanafi, Chairul, and Abadi Sanosra, 2018) Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi baik secara langsung maupun secara tidak langsung, sedangkan Iklim Organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, tetapi tidak berpengaruh signifikan jika sebagai variabel intervening, sedangkan variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian (Solahudin, 2020) Hasil uji hipotesis menunjukkan: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTsN 3 Padang. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTsN 3 Padang.

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan (seni) pemimpin atau kepala sekolah untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Kepemimpinan tersebut muncul bersamaan dalam peranannya sebagai kepala sekolah. Menurut (Mamik, 2010), peran kepala sekolah tersebut mengarahkan guru pada peningkatan kesadaran, pemahaman, dan kesiapan mengikuti saran atau petunjuknya.

Keberhasilan sekolah mencapai tujuannya, sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan cara yang digunakan oleh manajer dalam mengatur dan mempengaruhi guru untuk meningkatkan kerja mereka dalam rangka pencapaian tujuan sekolah. Pemimpin memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi dan kinerja guru. (Sehfudin, 2011) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun atau memberi motivasi kerja, dan membuat jaringan organisasi serta membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan, sehingga setiap pemimpin akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat ucapan, sikap tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain.

Menurut (Supardi, 2016:59) “kualitas kinerja guru yang baik dan profesional dalam mengimplementasikan kurikulum pada kegiatan pembelajaran memiliki ciri-ciri: merancang perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan, menilai hasil belajar peserta didik”. Perencanaan pembelajaran atau yang biasa disebut dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dibuat oleh guru yang berfungsi menentukan tujuan dari kegiatan pembelajaran, menginformasikan dari isi, makna, dan tujuan, menentukan bagaimana cara untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan, mengukur seberapa jauh

dari tujuan yang telah tercapai dan apa yang akan dilakukan jika tujuan tersebut belum tercapai.

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2013). (Hasibuan, 2013) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. (Thoha, 2012) mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. (Wibowo, 2016:323). (Edy Sutrisno, 2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut (Hasibuan, 2016) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan bekerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut (Ribbins & Judge, 2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan kekuatan usaha untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian (Solahudin, 2020) Hasil uji hipotesis menunjukkan: Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan.

KESIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Variabel kinerja guru memiliki indikator yang paling dominan adalah perencanaan pembelajaran, variabel gaya kepemimpinan memiliki indikator yang paling dominan adalah indikator perhatian yang individual, variabel motivasi kerja memiliki indikator yang paling dominan adalah kelayakan gaji.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru di MTsN 3 Padang.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di MTsN 3 Padang.
4. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTsN 3 Padang.
5. gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 53,20% terhadap kinerja guru di MTsN 3 Padang. Sedangkan sisanya sebesar 46,80% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti manajemen pengetahuan, stres kerja, kepuasan kerja, dan lain lain.

REFERENSI

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Kompri. 2015. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT Remaja

- Rosdakarya Offset
- Malayu S.P Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2), 50–61. <https://doi.org/10.52353/ama.v14i2.218>
- Mulyadi. 2013. *Sistem Akuntansi*, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Salemba Empat, Jakarta
- Rivai, Veithzal 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sagala, Syaiful. 2014. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Sondang P. Siagian. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Susi Yuliantanty. 2021 *kepemimpinan organisasi dan bisnis*. Persada.
- Solahudin, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Herodotus: Jurnal Pendidikan IPS*, 1(3).
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiono, E., Hidayat, D. O., & Efendi, S. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab AL Hamid. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 602-627.
- Stephen, Robbins 2015, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Supardi, D. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Thoha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Tilaar. H.A.R, & Riant Nugroho, 2012, *Kebijakan Pendidikan, Yogyakarta: Pustaka Pelajar*
- Usman Husaini. 2015. *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Zainal, et.al. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Cetakan ke-7. Jakarta.
- Zulfiter, Z., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *ISEJ: Jurnal Pendidikan Sains Indonesia* , 1 (3), 269-277.