

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Yayasan Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Mathla'ul Huda

Hanuri Tri Wibowo^{1*}, Siti Patimah², Marsanuddin¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

²Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, Indonesia

*Correspondence: wibawa765@gmail.com

Abstrak.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh guru yang berada di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Mathka'ul Huda yang berjumlah 33 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa anket dengan Teknik analisis data yaitu regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah pengujian secara parsial menunjukkan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja guru, kemudian motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, selain itu hasil pengujian variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kinerja Guru, Motivasi Kerja

Abstract.

The purpose of this research is to find out whether there is an influence between leadership and work motivation on the performance of madrasah tsanawiyah teachers. The method used in this research is quantitative. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all teachers at the Tahfidzul Qur'an Mathka'ul Huda Tahfidz Islamic Boarding School Foundation, totaling 33 people. The data collection technique used is in the form of questionnaires with data analysis techniques, namely multiple regression. The results of this study are partial tests showing that leadership does not have a positive and significant effect on teacher performance, then work motivation has a positive and significant effect on teacher performance, besides that the results of testing the variables of leadership and work motivation together have a positive influence and significant to teacher performance.

Keywords: Leadership, Teacher Performance, Work Motivation

PENDAHULUAN

segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat (Fauzi et al., 2022). Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya (Sanusi et al., 2021). Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia (Zahran & Ali, 2020). Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumberdaya organisasi lainnya menjadi bekerja (Susan, 2019).

Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya Manusia merupakan sebuah mitra yang turut menentukan tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi (Hasbi & Ab, 2020). Sehubungan dengan hal itu maka klasifikasi dan mutu sumber daya manusia menentukan mutu pelayanan, citra dan kepercayaan yang secara langsung ikut mempengaruhi tingkat profesionalisme yang berlanjut pada tingkat partisipasi dan sumbangsih terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia di dalam sebuah lembaga pendidikan merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil lembaga, sehingga dapat mewujudkan guru yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari kepala lembaga, dalam hal ini adalah kepala madrasah. Dalam meningkatkan kinerja guru diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para guru, diantaranya adalah diterapkannya kepemimpinan dan motivasi kerja yang sesuai (Mahendra et al., 2020).

Kinerja mempunyai arti penting bagi guru, adanya penilaian kinerja berarti guru mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja guru karena dengan penilaian kinerja ini mungkin guru yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya guru yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Menurut Bangun (Putri & Ratnasari, 2019) mendefinisikan “Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement)”. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard).

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja baik guru maupun

lembaga yaitu penerapan kepemimpinan (Rahmawati & Supriyanto, 2020). Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam lembaga pendidikan. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya (Darma & Banurea, 2019). Dengan pengendalian tersebut perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama.

Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan. Menurut Fahmi (Imron & Suhardi, 2019) “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Motivasi kerja bagi para guru pun tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong guru untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai dengan harapan lembaga (Ulum et al., 2020). Menurut Wukir (Imron & Suhardi, 2019) “Motivasi merupakan seperangkat alasan dalam melakukan tindakan tertentu”. Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuannya.

Jadi motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak. Motivasi juga merupakan sesuatu hal yang membuat seseorang menjadi semangat untuk melakukan pekerjaan. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Pentingnya motivasi kerja bagi suatu lembaga pendidikan yakni sebagai faktor pendorong guru. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja gurunya. Salah satu motivasi yang diberikan lembaga adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari

kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas guru tersebut.

Kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi menghendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja guru yang akan membawa dampak penurunan kinerja total lembaga.

Madrasah Tsanawiyah Yayasan Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Mathlul Huda yang disingkat MTs. YPPTQMH berdomisili di Ambarawa Kabupaten Pringsewu. Merupakan salah satu madrasah yang dipercaya untuk melaksanakan program dan kegiatan pendidikan. Hal ini ditandai dengan makin banyaknya orang tua yang mensekolahkan anaknya di madrasah ini.

Berdasarkan data kehadiran guru di Bulan Juni saat siswa libur, banyak guru yang juga libur, bahkan pada minggu-minggu pertama siswa masuk sekolah masih terdapat guru yang belum juga hadir. Dari hasil observasi, guru MTs. YPPTQMH Ambarawa Kabupaten Pringsewu masih memiliki motivasi dan kinerja yang baik.

Menurut Ridwan (Kharismawan et al., 2019) "motivasi adalah mengacu pada dorongan, atau rangsangan dan usaha untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja, bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai sasaran".

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam lembaga ini. Masalah yang ditemukan adalah kinerja guru yang belum sesuai dengan yang diinginkan lembaga. Hal ini dapat terlihat dari kinerja guru yang menurun, dimana masih adanya guru yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal di luar pekerjaan. Misalnya, seperti pekerjaan yang diberikan oleh kepala madrasah kepada guru tidak langsung dikerjakan oleh guru, melainkan mengerjakan hal pribadi guru terlebih dahulu. Karena menurutnya pekerjaan yang diberikan tidak terlalu sulit untuk dikerjakan sehingga

menyebabkan pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu.

Adapun masalah yang menyangkut kepemimpinan pada lembaga ini yang masih kurang efektif. Ketidakefektifan ini dapat dilihat dari peran seorang kepala madrasah yang kurang tegas dan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sehingga berdampak pada kinerja guru.

Selain itu kurangnya motivasi yang diberikan berupa semangat dalam bekerja, ini terlihat dari kurangnya kesadaran guru untuk bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya masih banyaknya guru yang kurang percaya diri serta masih banyaknya guru yang tidak memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Contohnya kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada guru, seperti memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi.

Hal ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan di lembaga tersebut agar kinerja para guru meningkat, dalam kondisi ini sangat perlu bagi pimpinan untuk menerapkan kepemimpinan dalam memimpin bawahannya dan memberikan motivasi yang baik kepada seluruh guru, karena guru yang mempunyai pemimpin dan motivasi yang baik akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien.

Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Menurut Sutrisno (Husain et al., 2022) "Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain,

untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Sedangkan menurut Hasibuan (Harimisa, 2013) mendefinisikan “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Adapun menurut Bangun (Hanafi et al., 2018) “Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi”.

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau menggerakkan”. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Menurut Hasibuan (Hanafi et al., 2018) “Motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

Menurut Fahmi (Oppu et al., 2019) “Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”. Sedangkan Menurut Mangkunegara (Ananta & Suhermin, 2021) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya”. Sedangkan menurut Sutrisno (Mujiatun, 2018) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan sehingga pemilik bisnis membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Para manajer perlu memahami manfaat utama dari kinerja karyawan sehingga mereka dapat mengembangkan metode yang konsisten dan obyektif untuk mengevaluasi kinerja karyawan.

Dengan melakukan hal tersebut manajer dapat membantu menentukan kekuatan, kelemahan, dan potensi celah manajerial

dalam organisasi bisnis. Meskipun evaluasi kinerja bukanlah pekerjaan yang menyenangkan tetapi dapat membantu para manajer dalam menentukan tingkat kinerja untuk setiap karyawan.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (Munawar, 2019) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru di MTs. YPPTQMH Ambarawa Pringsewu, yang beralamat di Jalan Sapuhanda No. 07 Arjosari Ambarawa Kabupaten Pringsewu Lampung berjumlah 33 orang.

Menurut Sugiyono (Munawar, 2019) sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah semua guru di MTs. YPPTQMH Ambarawa Pringsewu, yaitu sejumlah 33 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 orang.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah : 1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer akan diperoleh dengan wawancara langsung atau melalui kuesioner kepada para responden yaitu para guru di MTs. YPPTQMH Ambarawa Pringsewu; 2. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan masalah yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh

melalui cara studi dokumenter atau lembaga lain sebagai pihak ketiga.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian kali ini menggunakan metode pengumpulan data primer, yaitu dengan melakukan wawancara langsung atau melalui kuesioner kepada para responden yaitu guru di MTs. YPPTQMH Ambarawa Pringsewu.

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (Munawar, 2019): 1. Observation (pengamatan) : teknik observasi artinya melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi ini tergolong teknik pengumpulan data yang paling mudah dilakukan dan biasanya juga banyak digunakan untuk statistika survei, misalnya meneliti sikap dan perilaku suatu kelompok masyarakat; 2. Questionnaire (Kuesioner / Angket) : teknik yang kedua adalah Questionnaire atau kuesioner yang artinya teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang berperan sebagai responden agar dapat menjawab pertanyaan dari peneliti; 3. Interview (Wawancara) : teknik wawancara atau interview ini dilakukan secara tatap muka melalui tanya jawab antara peneliti atau pengumpul data dengan responden atau narasumber atau sumber data; 4. Document (Dokumen) : teknik pengumpulan data yang terakhir adalah dokumen, yang mana peneliti mengambil sumber penelitian atau objek dari dokumen atau catatan dari peristiwa yang sudah berlalu, baik dalam bentuk tulisan, gambar atau karya monumental dari seseorang. Bisa diambil dari catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan dan lain sebagainya.

Berdasarkan teknik pengumpulan data yang ada, maka penelitian ini menggunakan teknik wawancara untuk respondennya yaitu guru MTs. YPPTQMH Ambarawa Pringsewu. Pada penelitian ini, peneliti dan mengelola data dengan cara memberikan penilaian terhadap instrumen atau angket yang disebarakan kepada responden dengan menggunakan skala likert. Alasan peneliti memilih menggunakan skala likert untuk

memudahkan peneliti dalam mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan responden terhadap suatu objek.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya (Munawar, 2019). Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan Rhitung dengan Rtabel hitung lebih besar dari Rtabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari sig. (2-tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan. Bila sig. (2-tailed) $< 0,05$ maka butir instrument valid. Dan jika nilai sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka butir instrument tidak valid Juliandi dan Irfan (2013:79).

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama Sugiyono (Munawar, 2019). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut Juliandi dan Irfan (2013:148) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut : 1) Jika nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha $> 0,6$, maka instrumen dinyatakan reliable (terpercaya); 2) Jika nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha $< 0,6$ maka instrumen dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yaitu uji normalitas.

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Munawar, 2019). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal

dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, pengujian hipotesis dengan Uji T dan Uji F dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas untuk variabel kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja guru (Y) untuk semua pernyataan valid dan Hasil uji reliabilitas untuk variabel kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan Kinerja guru (Y) untuk semua pernyataan reliabel.

Uji normalitas data dengan tabel Kolmogorov bertujuan untuk mengetahui kelayakan data untuk dijadikan bahan penelitian, data yang baik apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0.05. Tabel 22 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja guru lebih besar dari 0,05 dan Test Distribution menunjukkan Normal artinya data tersebut layak untuk dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

Hasil uji regresi linier berganda dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,408 + 0,008 X1 + 0,949 X2$$

Pada persamaan nilai konstanta $a = 1,408$ menunjukkan arti bahwa apabila variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak ada, maka kinerja guru (Y) bernilai 1,408. Nilai dengan $X1 = 0,008$ menunjukkan bahwa besarnya nilai kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru secara positif sebesar 0,308 (30,8%), apabila variabel kepemimpinan meningkat 1 satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,308 (30,8%).

Nilai $X2 = 0,949$ menunjukkan bahwa besarnya nilai motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,949 (94,9%), apabila variabel motivasi kerja meningkat 1 satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,949 (94,9%).

Nilai thitung variabel kepemimpinan sebesar 3,064 yang selanjutnya dibandingkan

dengan nilai ttabel (1.69552) atau nilai sig t untuk variabel kepemimpinan (0,001) lebih kecil dari alpha (0,05). Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa thitung < ttabel yaitu $0,064 < 1.69552$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja guru.

Nilai thitung variabel motivasi kerja sebesar 7,150 dan dengan ttabel 1,69389 berarti thitung > ttabel yaitu $7,150 > 1,69552$ atau nilai sig t untuk variabel motivasi kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja guru.

nilai Fhitung = 54,243 sedangkan nilai Ftabel pada alpha cronbach 0,05 dengan $n = 33$ dan $df = n - 2$ diperoleh nilai Ftabel 3,30 dari hasil ini diketahui Fhitung > Ftabel, dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari alpha cronbach 0,05 jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H_0 atau dapat disimpulkan H_1 diterima yang artinya bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru pada MTs YPPTQMH Ambarawa Kabupaten Pringsewu.

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan variabel (X1) kepemimpinan dan variabel (X2) motivasi kerja terhadap variabel (Y) kinerja guru digunakan uji determinasi, diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,783 atau 78,3% sedangkan sisanya sebesar 0,217 atau 21,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti gaji dan bonus, fasilitas kerja, jenjang karir dan sebagainya. Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja guru).

KESIMPULAN

Setelah menganalisa data dan mendapatkan hasil penelitian serta diuraikan

dalam pembahasan ini adalah : 1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja guru pada MTs. YPPTQMH Ambarawa Kabupaten Pringsewu; 2. Selain itu hasil pengujian juga menunjukkan secara parsial bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja guru pada MTs. YPPTQMH Ambarawa Kabupaten Pringsewu; 3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru pada MTs. YPPTQMH Ambarawa Kabupaten Pringsewu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, I. D., & Suhermin, S. (2021). Pengaruh Beban, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsi Jemursari Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(11).
- Darma, A., & Banurea, O. K. (2019). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Perubahan Di Lembaga Pendidikan. *Benchmarking-Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1–18.
- Fauzi, M., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). The Influence Of Leadership Style and Organizational Culture On The Employee Performance at PR. Hm Putra Tasikmalaya. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 2(2), 275–280.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.25>
- Harimisa, M. E. (2013). Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sario Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 2143–2154.
- Hasbi, A., & Ab, A. (2020). Pengaruh Knowledge Management terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan Perhotelan di Sulawesi Selatan. *Journal Ilmiah Sosial Dan Humaniora*, 10, 199–220.
- Husain, B. A., Novendri, I., Sunarsi, D., & Sutrisno, S. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 374–379. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.428>
- Imron, & Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 64–83.
- Ismail, H. A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 708–721.
- Kharismawan, S., Sasmita, J., & Indarti, S. (2019). Pengaruh budaya dan komitmen terhadap motivasi dan kepuasan kerja pada karyawan pt. sindora seraya di bagan siapa-api. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, XI(1), 229–241.
- Mahendra, M., Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *GHAITSA: Islamic Education Journal*, 1(3), 271–292.
- Mujiatun, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Munawar, M. H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pdam Tirtanadi Cabang Tuasan Medan , Skripsi. In *Skripsi (Vol. 3, Issue 2)*.
- Oppu, N. V., Suriana, I., & Ramli, R. (2019). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada

- Usaha Mikro Oleh-oleh Khas Balikpapan. *JSHP: Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 3(2), 136–143.
<https://doi.org/10.32487/jshp.v3i2.545>
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55.
- Rahmawati, S. N. A., & Supriyanto, A. (2020). Pentingnya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Dalam Implemeentasi Manajemen Mutu Terpadu. *JDMMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 5(1), 1–9.
- Sanusi, D., Agustang, A., & Idkhan, A. M. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pelayanan Akademik Di Universitas Puangrimaggalatung Sengkang. *Journal Governance and Politics (JGP)*, 1(2), 95–110.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Ulum, M. B., Sarwoko, E., & Yuniarinto, A. (2020). Kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru: peran mediasi motivasi kerja. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(4), 299–307.
- Zahran, R., & Ali, H. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Informasi: Sumber Daya Manusia, Bisnis, Teknologi dan Metode. *Jurnal Akuntansi Universitas Mercubuana*, 1–21.