

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru Di Mts Bustanul Ulum Malang

Hasrul^{1*}, Riski Angga Putra², Munirul Abidin³

¹ Uin Malik Maulana Ibrahim, Malang

² STIT Mamba'ul Hikam Pali, Sumsel

³ Uin Malik Maulana Ibrahim, Malang

✉ hasrul.muhibbin24@gmail.com

Abstract

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap motivasi dan kinerja guru di MTs Bustanul Ulum Pakisaji Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis metode ex post facto. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah berupa analisis deskriptif dan analisis inferensial. Hasil penelitian membuktikan: (1) hasil validitas butir soal angket yang diperoleh bahwa data angket yang telah disusun layak untuk digunakan sebagai pengumpulan data atau memenuhi kriteria valid, (2) Pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah untuk hasil uji parsial variabel X terhadap variabel Y1 diperoleh bahwa nilai t hitung untuk variabel X sebesar -1,045. Berdasarkan hasil perhitungan nilai t hitung yang diperoleh $-1,045 < t \text{ tabel } 1,994$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak, (3) Pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah untuk uji parsial pada variabel X terhadap variabel Y2 diperoleh bahwa nilai t hitung sebesar 1,070. berdasarkan hasil perhitungan nilai t hitung sebesar 1,070. Dengan demikian, jika nilai t hitung yang diperoleh $1,070 < t \text{ tabel } 1,994$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak.

Keywords: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Guru

Published by
P ISSN | E ISSN

Website

This is an open access article under the CC BY SA license

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Mamba'ul Hikam Pali

2807-9302 | 2809-5448

<https://journal.stitmhpali.ac.id/index.php/ah>

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



PENDAHULUAN

Setiap manusia pada hakekatnya adalah pemimpin. Setiap pemimpin akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya kelak. Manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri. Setiap organisasi harus ada untuk mencapai tujuan individu, kelompok, dan organisasinya. Organisasi tanpa pemimpin akan kacau balau, oleh karena itu harus ada pemimpin yang memerintah, mengendalikan dan mengatur bawahannya dan mengarahkan untuk mencapai tujuan pandangan jauh kedepan atau disebut visi. Yang mana Gibson et al. menyatakan “fungsi manajemen dengan singkatan POLC, yaitu: planning, organizing, leading dan controlling”.

Serta ditegaskan dalam firman allah di Q.S. Albaqarah ayat 30

Artinya: “dan (ingatlah) ketika tuhanmu befirman kepada malaikat, aku hendak menjadi khalifah di bumi. Mereka berkata apakah engkau hendak menjadi orang yang merusak dan

menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih memujimu dan menyucikan nama-Mu? Dia berfirman, sungguh, aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.

Perkembangan saat ini, jika dikaitkan dengan daya saing Lembaga pendidikan dengan kepemimpinan kepala sekolah atau madrasah saling berkaitan satu sama lain. Sehingga menuntut adanya kepekaan seorang kepemimpinan kepala sekolah atau madrasah terhadap perkembangan ilmu teknologi dan mampu mentransformasikan ke dalam sekolah sangat diperlukan. Kepemimpinan yang demikian diperlukan dalam mendorong lembaga dan mengajak seluruh elemen yang ada di madrasah untuk terus belajar dan tanggap terhadap perubahan sertasemakin berusaha dalam meningkatkan performa organisasi. Salah satu aktivitas kepemimpinan adalah melakukan transformasi atau perubahan yang lebih baik. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah atau madrasah menuntut kemampuannya dalam berkomunikasi, terutama komunikasi persuasif dengan komunitasnya akan menjadi faktor pendukung dalam proses transformasi kepemimpinannya.

Menurut Likert “pemimpin itu dapat berhasil jika bergaya participative management. Gaya ini menekankan bahwa keberhasilan pemimpin adalah jika berorientasi pada bawahan (employee oriented) dan komunikasi. Sistem partisipatif (participative) sasaran tugas dan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan dibuat oleh kelompok. Jika pemimpin mengambil keputusan yang diambil setelah memperhatikan pendapat kelompok/bawahan.”

Oleh karena itu, untuk mendapatkan keberhasilan dalam kepemimpinan dengan menggunakan gaya partisipatif yang mana menekankan pada orientasi dan komunikasi untuk mengambil sebuah keputusan. Dan dalam kepemimpinan ada hubungan positif serta pengaruh yang dibangun. Untuk itu seorang pemimpin harus mempunyai karakter tersebut seperti yang telah dijelaskan oleh Kirkpatrick dan Locke, Suharto, tentang kepemimpinan yang menyatakan adanya hubungan positif dan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pernyataan Shamir, House dan Arthur, lebih dari 20 penelitian menjelaskan terdapat hubungan positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, perilaku, dan tanggapan pegawai.

Kinerja pegawai atau dalam hal ini guru dapat bekerja dengan maksimal ada hubungannya dengan pengaruh kepemimpinan seorang pemimpin. Hubungan positif dan kuatnya pengaruh kepemimpinan akan memberikan dampak yang signifikan terhadap hasil kinerja karyawan yang dalam hal ini adalah kinerja guru. Hasil kinerja guru akan maksimal apabila adanya hubungan positif dan adanya pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah serta adanya motivasi yang diberikan. Dengan adanya motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah dalam bekerja akan memberikan dorongan terhadap semangat kerja guru. Motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran mengenai tingkah laku.

Dari penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi motivasi dan kinerja guru. Untuk itu dalam jural ini peneliti akan menjabarkan dan menjelaskan bagaimana pengaruh serta hasil dari kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap motivasi dan kinerja guru.

A. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah

Kemampuan sebagai pengawas

- 1) Mengembangkan standar yaitu kondisi yang harus dicapai agar pekerjaan dilaksanakan secara efektif dan efisien.
- 2) Menentukan cara-cara untuk pemantauan kegiatan melalui sistem pelaporan atau sistem informasi, yaitu menentukan informasi apa saja yang diperlukan, mencakup

bagaimana bentuknya, kapan waktu penyampaiannya dan dimana saja harus dicapai dan bagaimana cara menyampaikan informasi tersebut, apakah harus langsung ataukah dapat melalui pihak lain. Kesesuaian antara pemberi informasi dengan penerima informasi harus benar-benar sudah dibicarakan terlebih dahulu, sehingga tidak perlu terjadi perbedaan pendapat nantinya jika proses pelaksanaan saluran informasi tersebut sudah berjalan.

- 3) Mengevaluasi hasil yaitu mengumpulkan informasi, mengenai realisasinya apa yang telah terjadi, selanjutnya membandingkan dengan standar dan menganalisa jika terjadi penyimpangan.
- 4) Mengambil tindakan koreksi, apakah berupa penyesuaian rencana, tindakan perbaikan atau merencanakan ulang. Hal itu akan diambil sejauh dapat menyelesaikan persoalan.
- 5) Memberi penghargaan dan hukuman atas prestasi atau hasil yang dicapai.

B. Definisi Motivasi

American Encyclopedia menyatakan bahwa: *“Motivation: That predisposition (itself the subject of much controversy) within the individual which arouses sustain and direct his behaviour. Motivation involve such factor as biological and emotional needs that can only be inferred from observation behaviour.”*

Merle J. Moskowitz menyatakan bahwa: *“Motivation is usually refined the initiation and direction of behaviour, and the study of motivation is an effect the study of course of behaviour.”*

Dornyei berpendapat bahwa motivasi seseorang sebagai bagian dari sistem dirinya dan mencari landasan teoritis dalam teori diri dan psikologi social. Wigfield dkk, menyatakan berkaitan dengan motivasi, Sebagai faktor utama dalam mempengaruhi motivasi yakni orang tua baik dari faktor Pendidikan orang tua, pendapatan orang tua, dan pekerjaan orang tua, keterlibatan orang tua dalam studi dan sekolah siswa, gaya pengasuhan, dan harapan untuk keberhasilan anak.

Ushioda, Faktor penting untuk pembelajaran yang bermakna dan kesuksesan akhirnya dalam setiap upaya pendidikan. Meskipun motivasi kadang-kadang telah dieksplorasi sebagai 'variabel pelajar' individu yang melekat pada pelajar dan sedangkan menurut Dörnyei dan Ottó dinamis model motivasi menekankan pada tindakan guru yang dapat mempengaruhi motivasi siswa, baik secara positif maupun negative.

Dornyei menyebutkan Motivasi siswa merupakan faktor kontekstual yang tidak otomatis 'diberikan' dalam banyak hal situasi pengajaran. Sebaliknya, bekerja di ruang kelas di mana sebagian besar siswa tidak menunjukkan banyak minat dalam belajar bahkan kadang-kadang dilihat sebagai 'setingan awal'.

Martin mendefinisikan motivasi sebagai “energi dan dorongan untuk terlibat, belajar, bekerja secara efektif, dan mencapai potensi mereka di sekolah dan perilaku yang mengikuti dari energi dan dorongan ini”.

Schunk, Motivasi memainkan peran kunci dalam kinerja dan prestasi sekolah anak-anak. Telah melaporkan bahwa motivasi siswa berhubungan dengan keinginan siswa untuk berpartisipasi dalam pembelajaran proses dan itu menyangkut alasan yang mendasari keterlibatan siswa, atau ketiadaan dalam kegiatan akademik.

Tucker, Zayco dan Herman, satu-satunya faktor yang secara langsung berdampak pada prestasi akademik dan bahwa semua faktor lain mempengaruhi prestasi melalui pengaruhnya terhadap motivasi. Kontrol diri positif dari pembelajaran diasumsikan menjadi fungsi dari siswa menjadi termotivasi untuk dan memiliki keterampilan dan kemampuan untuk mengambil tanggung jawab pribadi untuk mereka sendiri proses belajar melalui keterlibatan aktif metakognitif yang tepat, cognitive, dan pembelajaran afektif (motivasi). strategi.

Konsep melanjutkan motivasi intrinsik untuk belajar didefinisikan sebagai dinamis, secara internal set yang dimediasi dari metakognitif, kognitif, dan proses afektif (termasuk harapan, sikap, dan keyakinan tentang diri dan lingkungan belajar) yang dapat mempengaruhi kecenderungan siswa untuk mendekati, terlibat dalam, mengeluarkan upaya, dan bertahan dalam tugas-tugas belajar di dasar yang berkelanjutan dan terarah pada diri sendiri.

C. Konsep Dasar Motivasi

Motivasi sering kali dipahami sama dengan kinerja (performance). Hal ini timbul karena pemahaman terhadap pengertian motivasi yang diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan. Padahal motivasi dan kinerja (performance) adalah hal yang berbeda. Kinerja adalah evaluasi atas perilaku seorang, hasilnya antara lain untuk mengetahui seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya. Sedangkan motivasi adalah salah satu elemen dari pengukuran kinerja. Dikarenakan motivasi adalah hanya sebagian dari bagian untuk menilai kinerja, maka tidak berarti bahwa orang yang bermotivasi baik akan berkinerja baik, demikian juga sebaliknya beberapa faktor yang menjadi penyebabnya adalah adanya perbedaan kepribadian, dan kemampuan.

Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan pekerjaan yang merupakan hobynya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen-elemen di luar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi, (Ratmawati & Herachwati, 2007).

Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Banyak psikolog-psikolog yang memakai istilah-istilah yang berbeda-beda dalam menyebut sesuatu yang menimbulkan perilaku tersebut. Ada yang menyebut sebagai motivasi (motivation) atau motif, kebutuhan (need), desakan (urge), keinginan (wish), dan dorongan(drive). Dalam penulisan ini kita menggunakan istilah motivasi.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan tercapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah sesuatu yang dapat diamati, tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan karena adanya sesuatu perilaku yang tampak. Tiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh sesuatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut; kekuatan

pendorong inilah yang disebut motivasi. Dalam hal ini kita perlu mengingat bahwa suatu kebutuhan harus diciptakan atau didorong sebelum memenuhi sebagai motivasi. Sumber yang mendorong terciptanya suatu kebutuhan dapat berada pada diri orang itu sendiri (seperti melihat makanan yang menarik). Atau dengan adanya makanan dapat menimbulkan rasa lapar.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah “unik” secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Manajer organisasi/perusahaan penting mengetahui apa yang menjadi motivasi para karyawan atau bawahannya, sebab faktor ini akan menentukan jalannya organisasi dalam pencapaian tujuan.

Seperti telah disebutkan, motivasi bisa ditimbulkan oleh faktor internal atau faktor eksternal tergantung dari mana suatu kegiatan dimulai. Motivasi internal berasal dari diri pribadi seseorang dan dijelaskan oleh hirarki kebutuhan Maslow (1965) dan motif berprestasi McClelland (1976). Motivasi eksternal sebenarnya dibangun diatas motivasi internal dan adanya dalam organisasi tergantung pada anggapan anggapan dan tehnik-tehnik yang dipakai oleh pimpinan organisasi atau para manajer dalam memotivasi bawahannya. Teori McGregor (1944) akan menjelaskan hal ini. Pendekatan Maslow (1965) dan McGregor (1944) serta para ahli lainnya nampaknya berbeda, tetapi pandangan mereka saling melengkapi.

D. Teori Motivasi

Untuk memahami tentang motivasi, kita akan bertemu dengan beberapa teori tentang motivasi, diantaranya:

- 1) Teori Abraham H. Maslow (teori kebutuhan) pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan yaitu :
 - a. Kebutuhan fisiologis (physiological needs), seperti: lapar, haus, istirahat dan sex
 - b. Kebutuhan rasa aman (safety needs), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual
 - c. Kebutuhan akan kasih sayang (love needs)
 - d. Kebutuhan akan harga diri (esteem needs), pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status; dan
 - e. Aktualisasi diri (selfactualization), dalam arti tersedianya kesempatan seseorang mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

- 2) Teori Mc Clelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Menurut Mc Clelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi (high achievers) memiliki tiga ciri umum yaitu:

- a. Preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat
- b. Menyukai situasi-situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain
- c. Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

- 3) Teori Clayton Alderfer (Teori “ERG”)

Existence (kebutuhan akan eksistensi), Relatedness (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain), dan Growth (kebutuhan akan pertumbuhan)

Jika diperhatikan secara saksama, maka teori Alfeder menunjukkan bahwa:

- Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya;
- Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan;
- Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.
- Pandangan ini didasarkan kepada sifat pragmatisme oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan antara lain memusatkan perhatiannya kepada hal-hal yang mungkin dicapainya.

4) Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Salah seorang pakar bernama Herzberg menyumbangkan perannya dalam mengembangkan teori motivasi, yang juga dikenal dengan “Model Dua Faktor”. Teori ini lebih lanjut terbagi menjadi dua, yakni faktor mtivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”

- a) Faktor Motivasional Faktor motivasional merujuk pada aspek-aspek intrinsik seseorang yang mendukung pencapaiannya. Contohnya: pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain.
- b) Faktor Hygiene Faktor hygiene atau pemeliharaan berasal dari luar individu atau bersifat ekstrinsik. Faktor ini mempengaruhi perilaku individu dalam kehidupannya.

5) Teori keadilan

Teori ini pada dasarnya memandang bahwa manusia memiliki dorongan untuk menghapus kesenjangan antara usaha yang dilakukan untuk kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Dengan kata lain, jika seorang pegawai berpikir bahwa imbalannya tidak sesuai maka kemungkinan berikut bisa saja terjadi:

- Seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau
- Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
- Jika tidak memungkinkan, seseorang bisa saja mundur dari jabatannya untuk menghapus perasaan kecewa.

6) Teori penetapan tujuan (goal setting theory)

Menurutnya terdapat sebagai berikut

- a) tujuan-tujuan mengarahkan perhatian, b). tujuan-tujuan mengatur upaya. c). tujuan-tujuan meningkatkan persistensi, dan d). tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.

7) Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Teori ini menjelaskan motivasi sebagai hasil proses dari target yang ingin dicapai dan perkiraan seseorang bahwa usahanya akan membawa individu tersebut kepada hasil yang ingin diperolehnya. Dengan kata lain, melalui keinginan yang kuat serta didukung oleh situasi yang memungkinkan, seseorang akan berusaha keras untuk mencapai target tersebut.

Motivasi merupakan bagian dari komunikasi, manajemen dan kepemimpinan. Tindakan yang dilakukan seseorang didasari oleh motif. Teori efisiensi-X menyatakan bahwa “perusahaan atau organisasi secara internal efisien, yang berarti bahwa perusahaan atau organisasi itu menghasilkan keluaran (output) maksimal bagi seperangkat sumber daya tertentu (kadang-kadang disebut efisiensi teknis)”. Asumsi demikian memunculkan asumsi lain bahwa organisasi pasti meminimalisir biaya.

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Kata kinerja juga merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance* yang berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Menurut Abd.Madjid kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak madrasah dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan madrasah yang secara legal, sesuai dengan moral, etika dan tidak melanggar hukum.

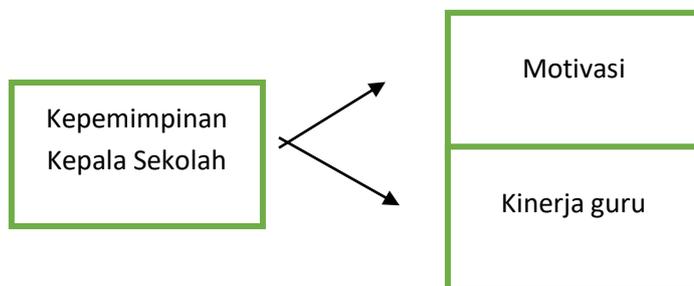
Jainal B. Togatorop dan Heryanto dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kinerja guru terlihat dalam proses belajar mengajar. Dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran, seorang guru harus terlebih dahulu dapat merencanakan suatu program pembelajaran. Kemudian lakukan Mengajar program dengan baik dan mengevaluasi hasil belajar sehingga mampu mencapai tujuan pembelajaran. Selain itu, guru yang berprestasi akan menghasilkan siswa yang mampu menguasai pengetahuan baik kognitif, afektif maupun psikomotor. Dengan demikian seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika mampu menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas dan membawa hasil belajar yang baik.

Kinerja guru dapat diukur melalui perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang aktif dan efisien, serta penilaian pembelajaran yang mengacu pada permeneg PAN dan RB No. 16 tahun 2009 tentang jabatan fungsional Guru dan angka kreditnya. Penilaian kinerja guru merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menilai setiap butir tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatan. Yang mana diuraikan sebagai berikut:

- a. Perencanaan pembelajaran yaitu memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan melakukan beberapa hal seperti: 1) memperhatikan karakter peserta didik, 2) menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir, 3) merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif, dan 5) memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai materi dan strategis.
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif, yaitu menerapkan strategi pembelajaran yang efektif seperti: memanfaatkan sumber/media belajar, menggunakan bahasa yang tepat dan benar serta mengakhiri pembelajaran dengan merancang alat evaluasi.
- c. Penilaian pembelajaran yaitu merancang alat evaluasi menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian, kemudian memberikan umpan balik bagi peserta didik untuk kemajuan belajarnya dengan memanfaatkan hasil penilaian

Berdasarkan penjelasan di atas dapat kita ketahui bahwa dengan adanya penilaian kinerja guru ini keprofesionalan dan kompetensi guru akan bisa berkembang ke level yang lebih baik, sebab guru merupakan pelaksana kegiatan pendidikan yang membuat siswa pintar dan berkualitas.

Dalam instansi pendidikan (sekolah) indikator kinerja dapat dilihat dari tingkat tercapainya tanggung jawab pokok guru dalam proses belajar mengajar di kelas. Indikator kinerja juga digunakan untuk meyakinkan guru bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan sekolah yang bersangkutan. Lamatenggo dan Uno (2014: 108) mengemukakan beberapa dimensi kinerja yang dianggap sebagai indikator kinerja adalah: 1). Kualitas kerja; 2). Kecepatan dan atau ketepatan kerja; 3). Inisiatif dalam kerja, 4). Kemampuan dalam kerja, dan 5). Kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan.



Hipotesis penelitian:

Terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan partisipatif kepala sekolah (X) terhadap motivasi (Y1) dan kinerja guru (Y2) di MTs Bustanul Ulum Pakisaji Malang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis metode *ex post facto*. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan (skor, peringkat, frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain. Adapun data diperoleh melalui kuesioner instrumen tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan kinerja guru di MTs Pakisaji Malang.

Penelitian ini digolongkan dalam jenis penelitian survei dalam bentuk studi pengaruh (regresi) dengan tujuan untuk mencari pengaruh sebab akibat antara variabel (Sugiyono, 2008). Subyek dan tempat penelitian ini adalah guru di MTs Pakisaji Malang. Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Sugiyono menyatakan bahwa "Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati" (Sugiyono, 2011). Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah berupa analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif yaitu suatu teknik untuk mengungkapkan dan memaparkan pendapat dari responden berdasarkan jawaban dari instrument penelitian yang telah diajukan oleh peneliti. Sedangkan analisis inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian bagian pertama adalah menguji validitas instrumen penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah berupa angket. Sebelum disebarkan ke responden angket harus diuji kelayakannya terlebih dahulu yakni dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner di setiap variable yang akan disebarkan ke responden.

Angket Pengembangan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah (X) terdiri dari 10 butir item pernyataan, angket Motivasi motivasi (Y1) terdiri dari 10 butir item pernyataan, sedangkan angket kinerja guru (Y2) terdiri dari 10 butir item pernyataan. Adapun hasil ketiga validitas angket variable X, Y1, dan Y2 sebagai berikut:

Validitas variable kepemimpinan parsipatif kepala sekolah

Nomer item	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)	keterangan
1	0,943	0,000	valid
2	0,943	0,000	valid
3	0,951	0,000	valid
4	0,943	0,000	Valid
5	0,481	0,000	Valid
6	0,908	0,000	Valid
7	0,331	0,005	Valid
8	0,943	0,000	Valid
9	0,651	0,000	Valid
10	0,877	0,000	valid

Validitas variable Motivasi

Nomer item	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)	keterangan
1	0,951	0,000	valid
2	0,951	0,000	valid
3	0,950	0,000	valid
4	0,951	0,000	Valid
5	0,576	0,000	Valid
6	0,950	0,000	Valid
7	0,576	0,000	Valid
8	0,951	0,000	Valid
9	0,436	0,000	Valid
10	0,950	0,000	valid

Validitas variable kinerja guru

Nomer item	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)	keterangan
1	0,759	0,000	valid
2	0,656	0,000	valid

3	0,759	0,000	valid
4	0,656	0,000	Valid
5	0,436	0,000	Valid
6	0,772	0,000	Valid
7	0,656	0,000	Valid
8	0,656	0,000	Valid
9	0,430	0,000	Valid
10	0,754	0,000	valid

Dari hasil perhitungan uji validitas diatas maka dapat dikatakan bahwa semua butir pernyataan di setiap variabel dinyatakan valid.

Reabilitas kepemimpinan partisipatif kepala sekolah

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Nof Items
.928	10

Dari table output diatas diketahui ada N of items (banyaknya item atau butir pertanyaan angket) ada 10 buah item dengan nilai Cronbach's Alpha 0,928>0,60, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa ke 10 atau semua item pertanyaan angket untuk variable kepemimpinan partisipatif kepala sekolah adalah reliabel atau konsisten.

Reabilitas motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Nof Items
.939	10

Dari table output diatas diketahui ada Nof items (banyaknya item atau butir pertanyaan angket) ada 10 buah item dengan nilai Cronbach's Alpha 0,939>0,60, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa ke 10 atau semua item pertanyaan angket untuk variable Motivasi adalah reliabel atau konsisten

Reabilitas kinerja guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Nof Items
.846	10

Dari table output diatas diketahui ada Nof items (banyaknya item atau butir pertanyaan angket) ada 10 buah item dengan nilai Cronbach's Alpha 0,846>0,60, maka

sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa ke 10 atau semua item pertanyaan angket untuk variable kinerja guru adalah reliabel atau konsisten

Hasil penelitian bagian kedua adalah menguji pengaruh variabel kepemimpinan partisipatif kepala sekolah(X) terhadap variabel motivasi (Y1) variable kerja guru (Y2) dengan menggunakan analisis regresi berganda. Berikut adalah tabel hasil analisis uji anova (uji F):

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	21.611	2	10.805	.676	.512 ^a
Residual	1103.709	69	15.996		
Total	1125.319	71			

a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepemimpinan Partisipatif

Tabel diatas menunjukkan hasil tentang ada tidaknya pengaruh variabel X terhadap variable Y1 dan variable Y2 Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Sig. sebesar 0,512. Karena nilai Sig. $0,512 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, pemimpin partisipatif kepala sekolah (X) terhadap Motivasi (Y1) dan kinerja Guru (Y2).

Tabel diatas juga dapat menunjukkan hasil untuk uji F, yakni diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 0,676. Sedangkan F tabel diperoleh dari jumlah variabel yaitu 2 variabel dengan jumlah responden sebanyak 72 orang, maka diperoleh F tabel dengan signifikansi 0,05 adalah 3,49. Karena nilai F hitung $0,676 > F$ tabel 3,49, maka dapat disimpulkan bahwa dalam uji F hipotesis diterima. Artinya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah (X) terhadap Motivasi (Y1) dan kinerja Guru (Y2).

Hasil penelitian bagian ketiga adalah menguji variabel pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah (X) terhadap variabel motivasi (Y1) dan variable kinerja guru (Y2) dengan menggunakan Uji T. Berikut adalah tabel hasil analisis Uji Parsial (uji T):

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.342	5.415		6.342	.000
Motivasi	-.159	.152	-.165	-1.045	.300
Kinerja Guru	.209	.195	.169	1.070	.288

a. Dependent Variable: Kepemimpinan Partisipatif

Berdasarkan tabel diatas, untuk hasil uji parsial variabel X terhadap variabel Y1 diperoleh bahwa nilai t hitung untuk variabel X sebesar -1,045. Sedangkan, jika dibandingkan dengan nilai t tabel diperoleh dari df residual dan nilai signifikansi yakni 70 dan 0,025, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,994. Dengan demikian, jika nilai t hitung yang diperoleh $-1,045 < t$ tabel 1,994, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis

ditolak. Artinya, tidak ada pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah (X) terhadap motivasi (Y1).

Sedangkan, untuk uji parsial pada variabel X terhadap variabel Y2 diperoleh bahwa nilai t hitung sebesar 1,070. Dengan demikian, jika nilai t hitung yang diperoleh $1,070 < t$ tabel 1,994, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Artinya, tidak pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah (X) terhadap Kinerja Guru (Y2).

Pembahasan

Hasil analisis deskriptif berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan dipembahasan sebelumnya menunjukkan bahwa bahwa pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap motivasi tidak memiliki pengaruh dan pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Hal ini dapat dikatakan bahwa kompetensi kepemimpinan partisipatif kepala sekolah di MTs Bustanul Ulum Pakisaji Malang termasuk dalam kategori kurang.

Dengan demikian, mengindikasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah MTs Bustanul Ulum Pakisaji Malang belum cukup dalam menguasai kepemimpinan Partisipatif. Adapun kepemimpinan partisipatif yang dimaksud adalah bahwa kepemimpinan sebagai penentu arah berarti pemimpin harus mampu menentukan program, menggali gagasan, dan mengambil keputusan yang dapat dijadikan pedoman oleh bawahan. Keputusan tersebut merupakan arah yang akan dicapai oleh setiap individu dalam organisasi. Berarti belum cukup mampu dalam menentukan program, menggali gagasan, dan mengambil keputusan terhadap bawahannya. Dengan demikian, hasil uji hipotesis ditolak, yakni tidak ada pengaruh kepemimpinan parsipatif kepala sekolah terhadap motivasi di MTs Bustanul Ulum Pakisaji Malang.

Selanjutnya, hasil analisis deskriptif untuk pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTs Bustanul Ulum Pakisaji Malang menunjukkan pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru belum dapat dibidang cukup dalam mempengaruhi kinerja guru yang mana semestinya kepala sekolah sebagai pengawas bagi pegawainya, Dengan demikian, hasil uji hipotesis ditolak, yakni tidak ada pengaruh kepemimpinan parsipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTs Bustanul Ulum Pakisaji Malang.

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan Tabel diatas menunjukkan hasil tentang ada tidaknya pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap motivasi dan kinerja guru Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Sig. sebesar 0,512. Karena nilai Sig. $0,512 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, pemimpin partisipatif kepala sekolah (X) terhadap Motivasi (Y1) dan kinerja Guru (Y2). Tabel diatas juga dapat menunjukkan hasil untuk uji F, yakni diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 0,676. Sedangkan F tabel diperoleh dari jumlah variabel yaitu 2 variabel dengan jumlah responden sebanyak 72 orang, maka diperoleh F tabel dengan signifikansi 0,05 adalah 3,49. Karena nilai F hitung $0,676 > F$ tabel 3,49, maka dapat disimpulkan bahwa dalam uji F hipotesis diterima. Artinya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah (X) terhadap Motivasi (Y1) dan kinerja Guru (Y2).

KESIMPULAN

Hasil penelitian membuktikan: (1) hasil validitas butir soal angket yang diperoleh bahwa data angket yang telah disusun layak untuk digunakan sebagai pengumpulan data atau memenuhi kriteria valid, (2) Pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah untuk hasil uji parsial variabel X terhadap variabel Y1 diperoleh bahwa nilai t hitung untuk variabel X sebesar -1,045.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai t hitung yang diperoleh $-1,045 < t$ tabel 1,994, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak, (3) Pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah untuk uji parsial pada variabel X terhadap variabel Y2 diperoleh bahwa nilai t hitung sebesar 1,070. berdasarkan hasil perhitungan nilai t hitung sebesar 1,070.

Dengan demikian, jika nilai t hitung yang diperoleh $1,070 < t$ tabel 1,994, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap motivasi tidak memiliki pengaruh dan pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru tidak menunjukkan pengaruh signifikan.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap motivasi dan kinerja guru dapat berdampak pada hasil kinerja guru serta motivasinya dalam bekerja.

REFERENCES

- Busro Lamberi dan Soekarto Indra Fachrudi, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1983. 97
- Suryati, *Hubungan gaya kepemimpinan partisipatif dan suportifrelasional kepala madrasah dengan peningkatan kompetensi profesional guru matematika di madrasah aliyah swasta sekabupaten Probolinggo*. Program magister manajemen pendidikan islam program pascasarjana universitas islam negeri maulana malik ibrahim malang 2013
- Titik Rosnani, *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjung Pura Pontianak*, (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol 3, No 1, 2012), hal 9-10
- Sri Setiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Gunungkidul: 203
- Howieson, W.B *introduction leadership*. UK: Emerld publishing, 2019. 35
- Priyo Suponco, *Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Serta Pengaruhnya Terhadap Mutu Pendidikan*. Indramayu: Edum Journal, 2018. 91
- Dielfi Mariana, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Penggerak dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*. Sidoarjo: jurnal Pendidikan tambusai 2021.10229
- Linlin Wang, Wan Jiang, Zhiying Liu & Xifang Ma, *Shared leadership and team effectiveness: The examination of LMX differentiation and servant leadership on the emergence and consequences of shared leadership* China: Routledge Taylor & Francis Group 2017. 3

- Linlin Wang, Wan Jiang, Zhiying Liu & Xifang Ma, *Shared leadership and team effectiveness: The examination of LMX differentiation and servant leadership on the emergence and consequences of shared leadership* China: Routledge Taylor & Francis Group 2017. 1
- John P. Spindler And Paul S. George, *Participatory Leadership in the Middle School*. USA: Routledge 2015. 293
- Michael W. Kramer, *Shared Leadership in a Community Theater Group: Filling the Leadership Role*. London: Routledge Taylor & Francis Group 2014. 145
- Mohamad Nurman, Yovitha Yuliejantiningasih, Fenny Roshayanti, *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Mutu Sekolah*. Semarang JMP Universitas PGRI Semarang 2018. 232
- Puji Hastuti, AT Soegito, Fenny Roshaanti, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru*. Semarang.35
- Puji Hastuti, AT Soegito, Fenny Roshaanti, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru*. Semarang 36
- Sri Setiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru*.Gunungkidul: Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan 2014.201
- Presiden Republik Indonesia,*Peraturan pemerintah Republik Indonesia no 28 tahun 1990*.4
- Sumartono, Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan *Volume IV, Nomor 1*. Jogja: Wiyata Dharma 2016.17
- Busro Lamberi dan Soekarto Indra Fachrudi, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1983. 97
- Syamsu Q. Badu dan Novianty Djafri, *kepemimpinan & prilaku organisasi*. Gorontalo: Ideas 2017.52
- Djafri Novianty, *Manajemen kepemimpinan kepala sekolah*, yogyakarta:deepublish. 2016.7
- Botitihe,*dkk menjadi kepala sekolah professional era revolusi 4.0* yogyakarta:Zahir 2020.179-182
- Jansen Sinamo, *Strategi Adaptif Abad ke-21*. Jakarta: Gramedia, 2000.146-151
- Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta, 1999.48-70
- Puji Hastuti, Soegito, Fenny Roshaanti, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru*.semarang: 36
- Sumartono, Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan *Volume IV, Nomor 1*. Jogja: Wiyata Dharma 2016.17
- Djafri Novianty, *Manajemen kepemimpinan kepala sekolah*, yogyakarta:deepublish. 2016.20-21

Sri Setiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru*.gunungkidul:203

Yuko goto butler, *arental factors in children's motivation for learning English: a case in China*, USA: CrossMark 2014.166

Yuko goto butler, *arental factors in children's motivation for learning English: a case in China*, USA: CrossMark 2014.165

Katharina Glas, *Opening up 'spaces for manoeuvre': English teacher perspectives on learner motivation*, London: Routledge 2015.1

Katharina Glas, *Opening up 'spaces for manoeuvre': English teacher perspectives on learner motivation*, London: Routledge 2015.2

Weiping Hu, Xiaojuan Jia, Jonathan A. Plucker, and Xinxin Shan, *Effects of a Critical Thinking Skills Program on the Learning Motivation of Primary School Students*. China: Routledge 2016. 70

Vivian Khamis, Samir Dukmak & Hala Elhoweris, *Factors affecting the motivation to learn among United Arab Emirates middle and high school students*. London: Routledge taylor dan praxis 2014.191

Barbara L. McCombs, *Processes and skills underlying continuing intrinsic motivation to learn: Toward a definition of motivational skills training interventions*.London: Routledge taylor dan praxis, 2015. 200

Copyright Holder :

© Hasrul, Riski Angga Putra, Munirul Abidin (2024).

First Publication Right :

© Jurnal Al-Hikam

This article is under:

CC BY SA