



Jurnal SMART

Studi Masyarakat, Religi, dan Tradisi

Volume 02 No. 01 Juli 2016

Kritik Teori Masyarakat Sakral dan Masyarakat Profan
Relevansi Pemikiran Sosial Durkheim dalam
Wacana Penegakan Syariah di Indonesia

Wahidudin

Narasi Dan Politik Identitas:
Pola Penyebaran Dan Penerimaan
Radikalisme Dan Terorisme Di Jawa Tengah

Wahidudin, dkk.

Kisruh Alih Fungsi Rumah sebagai Rumah Ibadah
(Kasus Gereja Kristen Injil Nusantara
Kawanan Domba Salatiga)

Marmiati Mawardi

Bimbingan Spiritual Bagi Jemaah Santri Luwung

Arnis Rachmadhani

Tradisi Ritual Buka Luwur
(Sebuah Media Nilai-nilai Islam dan
Sosial Masyarakat Kudus)

Ulin Nuha

Pergeseran Mitos di Tengah-tengah Perubahan Sosial
(Mitologi Gua Kiskendo dan Dusun Betetor
Kabupaten Kendal Jawa Tengah)

Mulyani Mulyis Taruna

Ajaran Sarengat, Tarekat, Hakekat, dan
Makrifat dalam Naskah Serat Jasmaningrat

Umi Masfiah

Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi
No. 46/PUU-VIII/2010 Tentang Pengujian
UU No. 1 Tahun 1974 dalam Konsep Laqith
dan Wasiat Wajibah

Ikhsan Fatah Yasin

Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Aliyah Negeri
di Eks Karesidenan Surakarta

Wahab

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Madrasah dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Madrasah Tsanawiyah
di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus

Noor Miyono dan Rakhmat Basuki

Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang

Jurnal
SMART

Volume
02

No.
01

Hlm.
01-129

Semarang
Juli 2016

ISSN
2460-6294

ISSN: 2460-6294

Jurnal
SMaRT
Studi Masyarakat, Religi, dan Tradisi
Volume 02 Nomor 01 Juli 2016

Jurnal SMaRT diterbitkan oleh Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang dengan tujuan sebagai media penyebarluasan dan pertukaran hasil penelitian dan pengembangan pemikiran ilmiah bidang sosial keagamaan dari para peneliti dan akademisi. Tema tulisan berkaitan dengan permasalahan kehidupan keagamaan, pendidikan agama & keagamaan, serta lektur & khazanah keagamaan. Jurnal SMaRT terbit dua kali setahun, pada bulan Juni dan Desember.

PENANGGUNG JAWAB

Kepala Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang

MITRA BESTARI (REVIEWER)

Prof. Dr. Tri Marhaeni Puji Astuti, M.Hum. (Antropologi dan Pendidikan/UNNES)

Prof. (R). Dr. Koeswinarno, M.Hum. (Antropologi)

Dr. David Samiyono, MTS., MSLS (Antropologi Agama/UKSW)

Dr. Sulaiman, M.Ag. (UIN Walisongo/Lektur Keagamaan Islam)

Dr. Zakiyuddin Baidhawiy (STAIN Salatiga/Pendidikan Agama)

PEMIMPIN REDAKSI (EDITOR IN CHIEF)

Drs. Wahab, M.Pd. (Pendidikan Agama)

REDAKTUR PELAKSANA (MANAGING EDITOR)

Joko Tri Haryanto, S.Ag., MSI. (Agama dan Masyarakat)

DEWAN REDAKSI (SECTION EDITOR)

Drs. Wahab, M.Pd. (Pendidikan Agama)

Dra. Hj. Marmiati Mawardi, M.Si. (Agama dan Masyarakat)

Drs. Mulyani Mudis Taruna, M.Pd. (Pendidikan Agama)

Joko Tri Haryanto, S.Ag., MSI. (Agama dan Masyarakat)

Mochammad Lukluil Maknun, M.A. (Agama dan Tradisi Keagamaan)

Nurul Huda, S.Th.I. (Agama dan Tradisi Keagamaan)

SEKRETARIS REDAKTUR (ASISTANT MANAGING EDITOR)

Setyo Boedi Oetomo, S.Pd. (Agama dan Tradisi Keagamaan)

SEKRETARIAT

Lilam Kadarin Nuriyanto, SE., MM. (*Administrator*)

Putri Aziza Desy Asriana, S.Hum. (*Administrator*)

Muhammad Purbaya, S.Kom. (*IT Support*)

Fathurozi, S.Sos.I. (*Layouter*)

ALAMAT REDAKSI (ADDRESS)

Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang

Jl. Untung Suropati Kav. 70 Bambankerep, Ngaliyan, Semarang - Jawa Tengah

Telephone (024) 7601327, Facsimile (024) 7611386;

E-mail: smartjurnal.blas@gmail.com;

Website: <http://blasemarang.kemenag.go.id/journal/index.php/smart>

PENGANTAR REDAKSI

Alhamdulillah, segala puji senantiasa redaksi SMaRT panjatkan kepada Allah, Tuhan seru sekalian alam. Di tengah rutinitas tugas dan pekerjaan, jurnal SMaRT edisi Volume 02 Nomor 01, Juli 2016 dapat hadir dihadapan para pembaca. Mulai edisi ini, proses penerbitan Jurnal SMaRT sudah menggunakan manajemen jurnal elektronik dengan aplikasi *open journal system* (OJS). Pada tahun 2016 Jurnal SMaRT sudah terdaftar sebagai anggota Crossref sehingga semua artikel yang dipublikasikan akan mempunyai nomor unik DOI (*digital object identifier*) kami juga mempublikasikan artikel dari Jurnal SMaRT volume 01 nomor 01 dan 02 tahun 2015 dengan nomor DOI.

Edisi ini menyajikan berbagai artikel terkait tema agama, budaya, dan pendidikan. Tema-tema tersebut saling terkait dan berkembang di tengah masyarakat dewasa ini yang kemudian dibingkai dan ditinjau dari sudut pandang keagamaan. Pada terbitan ini tersaji sepuluh artikel yang terdiri dari satu artikel pemikiran dan sembilan artikel berbasis hasil penelitian.

Artikel hasil pemikiran yang ditulis oleh Mibtadin menjadi ulasan yang menarik, yakni mengaitkan teori masyarakat sakral dan masyarakat profan pada pemikiran sosiolog Emile Durkhiem dengan wacana penegakan syariah di Indonesia. Menurut Mibtadin, teori sosiologi yang dikemukakan Durkheim dinilai menjelaskan/menjawab fenomena kehidupan keagamaan yang plural dewasa ini. Agama yang semestinya membangun solidaritas tetapi wacana syariah ternyata bertentangan dengan konsep negara bangsa. Demikian pula dalam kasus bunuh diri atas nama agama tidak dapat terjelaskan oleh teori Durkheim, karena fenomena bunuh diri seperti ini dilatarbelakangi oleh berbagai faktor selain agama, di antaranya faktor politik, mentalitas, pendidikan, modernisasi, dan budaya.

Artikel selanjutnya masih menyangkut persoalan hubungan keagamaan dengan kebangsaan. Artikel yang ditulis oleh Iman Fadhilah dkk., ini mendiskusikan peta narasi, penyebaran, dan penerimaan Islamisme di Jawa Tengah. Secara etnografis, tulisan ini mengkaji tema tersebut dengan mengambil kaum muda dan tokoh masyarakat sebagai objek penelitian. Temuan menarik yang dihasilkan bahwasanya masyarakat Jawa Tengah sangat aktif dalam menangkal dan menghadang narasi Islamisme; pesantren, masjid, dan tokoh agama tetap menjadi benteng pertahanan menangkal laju narasi Islamisme; dan bahwa generasi muda harus tetap dijaga dan didampingi agar tidak mudah terpengaruh narasi Islamisme.

Marmiati Mawardi menulis pada artikel ketiga mengenai persoalan konflik umat Islam dengan pengurus Gereja di Salatiga terkait pendirian rumah ibadat. Bermula dari pemanfaatan rumah tinggal sebagai tempat kebaktian, akhirnya berujung pada konflik antar umat beragama. Temuan penulis menyatakan bahwa rumah yang diepermasalahkan tidak memiliki izin sebagai tempat ibadat. Aparat sudah mempertemukan kedua belah pihak dan hasilnya disepakati untuk menghentikan kegiatan ibadat, tetapi di lapangan ditemukan fakta lain bahwa ibadat masih tetap berlangsung.

Persoalan konflik sosial juga ditulis oleh Arnis Rachmadani yakni tentang fenomena *Santri Luwung* di Sragen. Kelompok Santri Luwung ini ditentang oleh masyarakat sekitar karena dianggap melanggar ajaran-ajaran agama Islam. Dengan memanfaatkan metode analisis interaktif diketahui bahwa fenomena ini merupakan pertemuan ajaran kejawaan dengan Islam. Fenomena ini mampu memberikan sentuhan realitas sosial bagi jamaah melalui bimbingan spiritual di berbagai macam aktifitas keagamaan seperti dakwah, sosial, pendidikan, kesehatan, ekonomi, dan kesenian.

Tulisan berikutnya terkait dengan tradisi budaya masyarakat Jawa yang ditulis oleh Ulin Nuha tentang tradisi *Buka Luwur* di Kudus dengan pendekatan sosiologis. *Buka Luwur* merupakan nama dari tradisi perayaan *haul* dan ziarah makam Sunan Kudus. Tulisan ini menegaskan pentingnya pelestarian tradisi sebagai penyangga kerukunan hidup di masyarakat, bahwa nilai-nilai keislaman selalu dapat

beradaptasi dengan tradisi kebudayaan, dan tradisi juga berperan penting sebagai perekat sosial.

Mulyani Mudis Taruna menulis artikel terkait budaya, yakni Mitos Gua Kiskendo dan Dusun Betetor Kendal Jawa Tengah. Penulis membandingkan pergeseran nilai mitos di kedua tempat tersebut. Pada mulanya kedua tempat tersebut memiliki mitos yang menakutkan bagi para aparat, yaitu bahwa tiap aparat pemerintahan yang memasuki daerah tersebut akan terancam dipecat atau diturunkan jabatannya, dengan lantaran suatu sebab di belakangnya. Temuan tulisan ini menyatakan bahwa pergeseran pengaruh mitos terjadi di lingkungan masyarakat Gua Kiskendo berbeda dengan di Dusun Betetor yang masih mitosnya masih kental. Peran dari berbagai pihak diperlukan untuk menangkal mitos seperti ini karena terbukti adanya mitos itu dapat menghambat pembangunan di daerah tersebut. Dengan mengikuti rangkaian tulisan ini, pembaca dapat memperoleh gambaran yang mematahkan mitos yang masih ada.

Artikel selanjutnya adalah kajian naskah klasik Jawa yaitu naskah ‘Serat Jasmaningrat’ yang ditulis oleh Umi Masfiah. Secara substansi naskah koleksi museum keraton Yogya ini dikaji dengan metode analisis isi menghasilkan refleksi ajaran tasawuf. Tulisan ini menarik karena berhasil mengungkap ajaran tasawuf dengan model personifikasi istilah-istilah di dalamnya. Unsur unsur seperti syariat, tarekat, dan hakikat, dan makrifat dipersonifikasi sebagai tokoh. Tidak hanya berhenti di situ, tiap tokoh memiliki tempat tinggal yang dinamai dengan nama-nama tempat yang mirip dengan nama-nama tempat di wilayah keraton Yogyakarta.

Kajian teks tidak hanya naskah klasik, tetapi juga teks kontemporer. Tulisan berikutnya yang ditulis oleh Ihsan Fatah Yasin mencermati pro kontra Putusan Mahkamah Konstitusi No. 46/PUU-VIII/2010. Diskusi yang terjadi di masyarakat adalah, pihak yang pro menganggap bahwa putusan ini memberikan keadilan bagi wanita yang dinikah *siri* atau wanita korban lelaki juga anak yang lahir dari hubungan itu. Sedangkan pihak yang kontra menganggap putusan ini melenceng dari syariat Islam. Kajian kritis penulis dengan pendekatan konsep *laqith* dan *wasiat wajibah* dapat menyatakan bahwa putusan ini tidak bertentangan dengan hukum Islam. *Laqith* digunakan sebagai justifikasi kewajiban ayah biologis terhadap anaknya, dan *wasiat wajibah* untuk permasalahan pewarisan.

Dua artikel terakhir menyangkut bidang pendidikan. Artikel yang ditulis oleh Wahab mengidentifikasi pengaruh iklim organisasi madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja kepala madrasah. Dengan survai korelasional kepada guru-guru Madrasah Aliyah di Karesidenan Surakarta dengan mengambil sampel 152 guru menemukan beberapa temuan, di antaranya bahwa masing-masing unsur saling mempengaruhi dan berkorelasi positif dan secara umum nilainya di lokasi penelitian cukup baik. Beberapa evaluasi yang disampaikan penulis di antaranya perlu peningkatan dalam penyesuaian personel pada tiap posisi, pemberian penghargaan bagi kepala madrasah yang berprestasi, serta meningkatkan hubungan kemitraan antara berbagai pihak sekolah.

Tulisan pendidikan berikutnya juga mengidentifikasi pengaruh beberapa aspek terhadap kinerja kepala madrasah yang ditulis oleh Noor Miyono dan Rakhmat Basuki. Tulisan ini mengulas kebalikannya dari perspektif yang telah ditulis Wahab, yaitu mengidentifikasi pengaruh kepala madrasah terhadap unsur-unsur di madrasah utamanya kinerja guru. Penelitian ini secara kuantitatif mengambil sampel 150 dari total populasi 241 guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Kaliwungu Kudus. Hasil temuannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi guru memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru.

Akhirnya, kami berharap keragaman tema artikel-artikel dengan tetap mengusung tema besar studi masyarakat, religi, dan tradisi yang tersaji dalam penerbitan edisi ini dapat memberikan tambahan pengetahuan dan bermanfaat bagi pembaca.

Selamat membaca!

Dewan Redaksi

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami atas nama seluruh tim pengelola Jurnal SMaRT Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang mengucapkan terima kasih dan apresiasi kepada:

1. Prof. Dr. Tri Marhaeni Puji Astuti, M.Hum.
2. Prof. (R) Dr. Koeswinarno, M.Hum.
3. Dr. David Samiyono, MTS., MSLS.
4. Dr. H. Sulaiman, M.Ag.
5. Dr. Zakiyuddin Baidhawiy.

Mereka sebagai mitra bestari Jurnal SMaRT Volume 02 Nomor 01, Juli 2016 telah melakukan review terhadap naskah-naskah KTI yang lolos seleksi ke mitra bestari hingga terpilih sepuluh naskah yang diterbitkan pada edisi ini. Semoga kerja keras dan sumbangan pemikiran mereka dalam pengembangan ilmu pengetahuan tercatat sebagai amal kebaikan dan mendapat balasan dari Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa. Amin.

Semarang, Juli 2016

Dewan Redaksi

DAFTAR ISI

ISSN : 2460-6294

SMaRT

Studi Masyarakat, Religi dan Tradisi

Volume 02 No. 01 Juli 2016

Pengantar Redaksi :: i

Ucapan Terima Kasih :: iii

Daftar Isi :: v

Lembar Abstrak :: vii

KRITIK TEORI MASYARAKAT SAKRAL DAN MASYARAKAT PROFAN : *Relevansi Pemikiran Sosial Durkheim dalam Wacana Penegakan Syariah di Indonesia*
Criticism of The Theory of The Sacred Community and Profane Society: Relevance of Durkheim's Sociological Thinking in Discourse Enforcement of Sharia in Indonesia
Mibtadin :: 1-13

NARASI DAN POLITIK IDENTITAS: POLA PENYEBARAN DAN PENERIMAAN RADIKALISME DAN TERORISME DI JAWA TENGAH
Narration and Politic of Identity; The Pattern of Prevalance and Acceptance of Radicalism and Terrorism in Central Java
Iman Fadhillah :: 15-28

KISRUH ALIH FUNGSI RUMAH SEBAGAI RUMAH IBADAT (*Kasus Gereja Kristen Injil Nusantra Kawanan Domba Salatiga*)
People Chaos Due to Functional Shift of Home Resident Into House of Worship (A Case Study of Gereja Kristen Injili Nusantara Kawanan Domba Salatiga
Marmiati Mawardi :: 29-41

BIMBINGAN SPIRITUAL BAGI JEMAAH SANTRI LUWUNG
Spritual Guidance for Jemaah of Santri Luwung
Arnis Rachmadhani :: 43-54

TRADISI RITUAL BUKA LUWUR
(Sebuah Media Nilai-nilai Islam dan Sosial Masyarakat Kudus)
Ritual Tradition Buka Luwur
(A Media Islamic Values and Social Values in The Kudus Society)
Ulin Nuha :: 55-65

PERGESERAN MITOS DI TENGAH PERUBAHAN SOSIAL

(Mitologi Gua Kiskendo dan Dusun Betetor Kabupaten Kendal)

Shifting The Myth in The Middle of Social Change (Mythological Studies in Kiskendo Cave and Betetor Hamlet in Kendal)

Mulyani Mudis Taruna :: 67-80

AJARAN SARENGAT, TAREKAT, HAKEKAT, DAN MAKRIFAT DALAM

NASKAH SERAT JASMANINGRAT

Sarengat, Tarekat, Hakekat and Makrifat Doctrines in Serat Jasmaningrat Manuscript

Umi Masfiah :: 81-94

ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO. 46/PUU-VIII/2010

TENTANG PENGUJIAN UU NO. 1 TAHUN 1974 DALAM KONSEP LAQITH

DAN WASIAT WAJIBAH

Analysis of Constitutional Court Decision No. 46 / PUU-VII / 2010 on Judicial Review Act No. 1 of 1974 in The Concept Laqith and Wasiat Wajibah

Ikhsan Fatah Yasin :: 95-105

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

KINERJA KEPALA MADRASAH ALIYAH NEGERI DI EKS KARESIDENAN

SURAKARTA

The Influence of Organization Climate and Work Motivation on The Performance of Principle of Madrasah Aliyah (Public Islamic High School) in Ex-Karesidenan of Surakarta

Wahab :: 107-118

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI

KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH DI KECAMATAN

KALIWUNGU KABUPATEN KUDUS

Influence of Leadership Style of The Head Madrasah and Motivation Work on The Performance of Teachers Madrasah Tsanawiyah Kaliwungu Kudus

Noor Miyono dan Rakhmat Basuki :: 119-129

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH DI KECAMATAN KALIWUNGU KABUPATEN KUDUS

Influence of Leadership Style of The Head Madrasah and Motivation Work on The Performance of Teachers Madrasah Tsanawiyah In Kaliwungu Kudus

NOOR MIYONO & RAKHMAT BASUKI

Universitas PGRI Semarang
noormyn@gmail.com
MTs Negeri 1 Kudus
rakhma1970@yahoo.co.id

Naskah diterima: 163 April 2016
Naskah direvisi: 8 Juni 2016 - 27 Juli 2016
Naskah disetujui: 30 Juli 2016

ABSTRACT

Teachers play an important role in the success of the performance of school / madrasah. Teacher performance reflects the professionalism of teachers in performing their duties to achieve educational goals. Teacher performance is influenced by several factors, both internal and external, leadership style headmaster and teacher motivation is an important variable among the other factors that can affect the performance of teachers.

The problems of this study (1) the influence of leadership style headmaster on teacher performance, (2) whether there is influence motivation to work on teacher performance, (3) whether there is influence leadership style headmaster and motivation to work on teacher performance Madrasah Tsanawiyahin District Kaliwungu Kudus.

The study population as much as 241 teachers Madrasah Tsanawiyah in District Kaliwungu Kudus and sample of 150 teachers assigned by proportional random sampling. Methods of data collection using the questionnaire. Validity and reliability of the instrument, linear regression and multiple regression processed using SPSS for Windows Version 16.

The results showed that (1) the leadership styles headmaster strong influence (69.3%) on teacher performance, (2) strong influence of teacher motivation (72.7%) on teacher performance, (3) the headmaster leadership style and motivation together a strong influence of 77.9% of the performance of teachers Madrasah Tsanawiyah in the district Kaliwungu Kudus.

Keywords: headmaster leadership style, motivation and performance of teachers

ABSTRAK

Guru memegang peranan penting dalam keberhasilan kinerja sekolah/madrasah. Kinerja guru mencerminkan profesionalisme seorang guru dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor baik internal maupun eksternal, gaya kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi guru merupakan variabel penting di antara faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

Permasalahan penelitian ini (1) apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru, (2) apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, (3) apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Kaliwungu Kudus. Populasi penelitian sebanyak 241 guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus. Adapun sampel yang ditetapkan dengan proporsional random sampling berjumlah 150 guru. Metode pengumpulan data dengan menggunakan angket. Uji validitas dan reliabilitas instrument, uji regresi linier dan regresi ganda diolah menggunakan SPSS for Windows Version 16.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh kuat (69,3%) terhadap kinerja guru, (2) motivasi guru berpengaruh kuat (72,7%) terhadap kinerja guru, (3) gaya kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh kuat sebesar 77,9% terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus.

Kata kunci: gaya kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan kinerja guru

PENDAHULUAN

Kinerja guru erat hubungannya dengan kualitas guru, motivasi guru dan pola kepemimpinan kepala sekolah/madrasah yang mampu menciptakan iklim organisasi madrasah yang kondusif. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yakni pola kepemimpinan yang efektif, kompetensi yang dimiliki guru, motivasi yang tinggi, iklim organisasi madrasah yang kondusif, kompensasi yang sepadan, supervisi/pengawasan yang baik, pendidikan dan pelatihan, diupayakan untuk bisa terpenuhi guna menunjang peningkatan kinerja guru.

Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kudus berjumlah 64 buah terdiri dari negeri dan swasta. Penelitian ini dibatasi pada Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus, sebanyak 8 Madrasah Tsanawiyah dilakukan pada tahun pelajaran 2014/2015. Guru dalam proses pembelajaran mempunyai peran yang sangat penting. Pelaksanaan proses pembelajaran akan menjadi kurang berkualitas apabila guru kurang

memahami rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), kurang menguasai materi pembelajaran dan tidak mampu membuat instrumen penilaian, maka proses pembelajaran tidak akan berhasil dengan baik sehingga mengakibatkan penurunan prestasi belajar siswa.

Kepala madrasah menduduki posisi yang sangat strategis di dalam pencapaian keberhasilan suatu madrasah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan juga sebagai cermin madrasah, atau dengan kata lain, wajah madrasah ada pada kepala madrasah. Era desentralisasi pemerintahan dan desentralisasi pendidikan, Kepala madrasah tidak hanya sekedar menjalankan rutinitas kewajiban yang melekat pada dirinya, tapi bagaimana memposisikan dirinya sebagai pemimpin, karena maju mundurnya madrasah terletak pada kualitas kepemimpinan kepala madrasah.

Kondisi kinerja guru yang ditunjukkan dengan salah satu indikator hasil Ujian Nasional dalam waktu 3 (tiga) tahun terakhir seperti pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Nilai Hasil Ujian Nasional MTs Kec Kaliwungu Kudus 2011-2014

No	MTs	B. Indonesia			Matematika			B. Inggris			IPA		
		2011/12	2012/13	2013/14	2011/12	2012/13	2013/14	2011/12	2012/13	2013/14	2011/12	2012/13	2013/14
1	MTs Negeri 1 Kudus	8,65	8,29	8,08	8,27	6,69	7,24	7,21	6,20	7,06	8,43	6,78	7,32
2	MTs Al-Furqon	7,84	6,40	6,11	8,03	6,22	6,44	7,34	3,91	5,12	8,62	6,04	6,82
3	MTs NU Ma'rifatul Ulum	8,29	6,83	6,26	7,67	6,13	6,84	8,05	5,15	7,36	7,86	5,76	6,97
4	MTs NU Nurul Huda	8,22	6,91	6,84	7,96	6,44	6,04	7,90	4,05	6,41	6,99	6,27	6,70
5	MTs NU Matholi'ul Huda	8,45	7,13	7,19	8,64	6,15	6,82	7,84	6,03	7,02	8,60	6,56	6,79
6	MTs NU Mafatihul Ulum	7,84	6,75	6,81	6,85	6,55	6,49	7,66	4,47	6,58	7,45	6,53	6,77
7	MTs NU Miftahul Ma'arif	7,81	6,68	6,73	6,60	5,64	6,36	7,72	5,79	6,69	6,81	6,36	6,96
8	MTs Ma'ahid	8,32	7,70	7,35	8,09	5,97	5,75	6,74	5,59	6,47	7,99	5,99	6,03

Sumber: Kemenag Kudus, 2014.

Activate
Go to Settings

Survei lapangan dan data rekapitulasi nilai dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kudus terdapat penurunan hasil Ujian Nasional (UN), khususnya pada mata pelajaran Matematika dan Bahasa Indonesia. Evaluasi terhadap menurunnya hasil belajar ini penting bagi Kepala Madrasah dan guru, karena pencapaian hasil UN merupakan indikator keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah dan guru. Kepemimpinan kepala madrasah selama ini belum melakukan inovasi dan cenderung menangani administratif, monitoring kehadiran guru dan membuat laporan ke Pengawas saja. Guru tidak mampu membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang baik sesuai ketentuan, kurang menguasai materi pelajaran dan tidak mampu membuat evaluasi pembelajaran.

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala madrasah sebagai pimpinan merupakan orang yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelola, menghimpun, memanfaatkan dan menggerakkan seluruh potensi sekolah/madrasah secara optimal untuk mencapai tujuan. Kepala madrasah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Kepala madrasah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan madrasah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Kepala madrasah merupakan manajer bagi madrasah di mana dia bekerja. Keberhasilan madrasah bertumpu pada kemampuan dan kepemimpinan kepala madrasah dalam melaksanakan manajemen pendidikan di sekolah tersebut.

Kenyataan menunjukkan bahwa kepala madrasah juga belum sepenuhnya bekerjasama dengan Komite Madrasah dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan untuk menghasilkan *output* yang berkualitas. Keragaman dalam melaksanakan fungsi sebagai kepala madrasah

dalam meningkatkan kualitas pendidikan berimplikasi terhadap kualitas masing-masing madrasah berbeda.

Kondisi seperti di atas dimungkinkan dipengaruhi pula oleh penerapan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan kepala madrasah harus cocok dengan kondisi madrasah dan diterima oleh seluruh warga madrasah. Seorang pemimpin/kepala madrasah harus menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dalam mengelola bawahannya dalam mempengaruhi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi kerja seorang guru akan dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain prestasi, pengakuan/penghargaan, tanggung jawab, memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja dan faktor eksternalnya antara lain gaji atau upah, hubungan antar guru dan pegawai, supervisi, kondisi kerja, kebijakan organisasi, dan proses administrasi. Berdasarkan fakta-fakta empiris di atas, maka perlu diadakan suatu penelitian yang berkaitan tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini: (1) mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru, (2) mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan (3) mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus.

KERANGKA TEORI

Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai (guru) dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013: 67). Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Kaswan, 2012: 187). Supardi (2014: 47) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma yang telah ditetapkan.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh: (a) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (b) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (c) kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi dengan peserta didik, (d) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (e) kemampuan melaksanakan program pengayaan dan remedial (Supardi, 2014: 25). Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 20 (a) yang menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban: merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang

bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang, yaitu: (a) faktor individu berupa kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat social, dan demografi seseorang, (b) faktor psikologis berupa persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, (c) faktor organisasi berupa struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (Moeheriono, 2012: 66). Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan (Barnawi dan Arifin, 2014: 43).

Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan atau mengelola orang lain agar mereka mau berbuat sesuatu demi tercapainya tujuan bersama (Soegito, 2010: 41). Yukl (2010: 8) mendefinisikan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Andang (2014: 39) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk bekerja secara bersama-sama tanpa paksaan dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi. Kepemimpinan ini dapat muncul dimanapun dan hakekat kepemimpinan, di antaranya, (a) proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi, (b) seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang

bersemangat dalam mencapai tujuan bersama, (c) kemampuan untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan, (d) melibatkan tiga hal, yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi tertentu, (e) kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan (Andang, 2014: 39). Keberhasilan seorang pemimpin dapat ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak pemimpin yang bersangkutan dan dalam usaha mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya agar bersedia melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik sesuai tujuan yang diharapkan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar beberapa sasaran (Flippo, 1984: 122). Pengertian lain tentang gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang ditampilkan seseorang pada saat ia mempengaruhi perilaku orang lain (Usman, 2013: 349). Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang diinginkannya (Dimiyati, 2014: 71).

Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pemimpin di dalam mempengaruhi para pengikutnya. Pada saat bagaimana pun jika seorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, kegiatan semacam itu telah melibatkan seseorang ke dalam aktivitas kepemimpinan. Jika kepemimpinan tersebut terjadi dalam suatu organisasi tertentu, dan ia merasa perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang mampu meningkatkan produktivitasnya, maka ia perlu memikirkan gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan partisipatif melibatkan usaha-usaha pimpinan untuk mendorong dan memudahkan partisipasi orang lain dalam

pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan partisipatif ini dapat menumbuhkan rasa demokrasi yang tinggi. Mengikutsertakan orang lain dalam pengambilan keputusan seringkali merupakan bagian penting dalam proses memperoleh persetujuan atas keputusan dan implementasinya dalam organisasi (Yukl, 2010: 98).

Model partisipasi pemimpin menghubungkan perilaku kepemimpinan dan partisipasi dalam pengambilan keputusan (Robbins, 2006: 450). Dimensi kepemimpinan partisipatif mencakup:

- a. Prosedur pengambilan keputusan, yaitu pengambilan keputusan untuk keputusan yang menyangkut para bawahan yang majemuk, bentuk pengambilan keputusan yang otokratis, konsultasi, dan pengambilan keputusan bersama oleh pemimpin dan bawahan.
- b. Situasi, keefektifan keputusan bergantung pada beberapa aspek situasi keputusan yang mencakup: jumlah informasi yang relevan yang dimiliki pemimpin serta bawahan, kemungkinan bawahan menerima keputusan, kesamaan sasaran, jumlah ketidaksepakatan diantara para bawahan dan sejauh mana masalah keputusan membutuhkan pemecahan masalah.
- c. Penerimaan keputusan, hal ini mencerminkan derajat komitmen untuk menerapkan keputusan secara efektif. Penerimaan keputusan harus diimplementasikan oleh bawahan dan memiliki dampak motivasi kerja mereka.
- d. Kualitas keputusan, mengacu pada aspek obyektif yang mempengaruhi kinerja kelompok. Kualitas keputusan penting jika terdapat keberagaman di antara alternatif dan keputusan tersebut memiliki konsekuensi yang penting bagi kinerja kelompok.
- e. Peraturan keputusan, model ini memberikan serangkaian peraturan untuk mengidentifikasi prosedur keputusan yang tidak tepat dalam situasi tertentu karena mutu dan/atau penerimaan keputusan akan

terancam bahaya karena menggunakan prosedur tersebut. Untuk beberapa situasi keputusan, model tersebut menyarankan lebih dari satu prosedur keputusan yang memungkinkan. Dalam kasus ini, pilihan diantara prosedur keputusan dalam kumpulan yang mungkin harus didasarkan pada kriteria lain, seperti tekanan waktu, keinginan untuk mengembangkan bawahan (motivasi), atau pilihan pribadi pemimpin diantara prosedur yang ada (Yukl, 2010: 107).

Berdasarkan uraian tentang gaya kepemimpinan di atas, maka untuk melakukan penilaian tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala madrasah, dapat dilakukan melalui indikator berikut: (a) dimensi prosedur pengambilan keputusan dengan indikator otokratis, konsultasi, dan partisipatif atau pengambilan keputusan bersama; (b) dimensi situasi dengan indikator karakteristik tugas dan lingkungan karakteristik bawahan; (c) dimensi penerimaan keputusan; (d) dimensi kualitas keputusan; serta (e) dimensi peraturan keputusan.

Motivasi Kerja

Usman (2013: 275) menyatakan bahwa motivasi adalah kegiatan yang telah mendorong dan berkelanjutan. Motivasi membutuhkan kegiatan baik fisik maupun psikis (mental). Kegiatan fisik, misalnya usaha-usaha, ketabahan, dan penggunaan ketrampilan. Kegiatan mental, misalnya penggunaan pengetahuan, seperti melakukan perencanaan, pengorganisasian, pemantauan, pembuatan keputusan, pemecahan masalah, dan sebagainya. Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu (Mangkunegara, 2013: 93). Motivasi diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuan itu (Danim, 2008: 256). Sopiah (2008: 170) berpendapat bahwa motivasi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

Motivasi sangat penting dimiliki seseorang karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi dan produktifitas kerja. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki seseorang, sangat menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya dalam bekerja. Motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2013: 94). Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja (Usman, 2013: 276). Motivasi kinerja merupakan upaya untuk memberikan dorongan kepada guru agar bekerja sesuai standar atau bahkan melebihi standar kinerja yang telah ditetapkan (Barnawi dan Arifin, 2014: 89).

Teori motivasi berprestasi yang dikemukakan oleh David McClelland ada tiga macam kebutuhan manusia. *Need for achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. *Need for affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. *Need for power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain (Mangkunegara, 2013: 97).

Berdasarkan teori Mc Clelland mengenai motivasi-motivasi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi prestasi dapat dikembangkan, orang-orang akan bekerja lebih cepat dan lebih baik apabila mereka diberi motivasi untuk menyelesaikan tugas, dan orang-orang yang berhasil karena sungguh-sungguh diberi motivasi untuk mencapai tujuannya, akan

memberikan saran-saran tentang bagaimana ia dapat memperbaiki prestasi kerjanya (Moekijat, 2010: 181). Pada penelitian ini, dimensi motivasi kerja yang digunakan adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi.

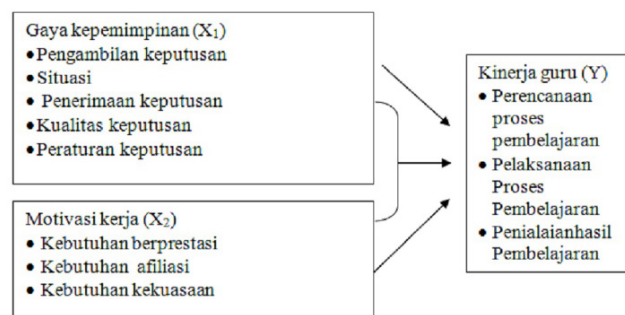
Kerangka Pikir Penelitian

Kepala Madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah akan memberi dampak pada kinerja guru selaku bawahannya. Kinerja guru bisa meningkat dan berkembang tergantung bagaimana kepala madrasah memimpin dan memperlakukan guru sebagai bawahannya. Kepala madrasah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan, pemberdayaan guru dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Gaya kepemimpinan kepala madrasah sebagai pimpinan tertinggi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dan menentukan kemajuan madrasah. Peningkatan kinerja guru dan keberhasilan madrasah bertumpu pada kemampuan dan gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam melaksanakan manajemen pendidikan di madrasah tersebut. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi kerja guru akan meningkatkan kinerja guru, hal ini dikarenakan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan untuk terus bekerja, guru dituntut untuk melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dengan suatu motivasi. Guru dengan motivasi kerja yang tinggi menjadikan eksistensi guru di tempat kerjanya akan terus terjaga dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Gaya kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru akan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Semakin baik gaya kepemimpinan kepala madrasah menurut persepsi guru dan semakin tinggi motivasi kerja guru, maka akan semakin baik kinerja guru.

Secara bersama-sama kedua faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Gambar 1.
Model Kerangka Pikir Penelitian



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilaksanakan pada tahun pelajaran 2014/2015. Populasi pada penelitian ini seluruh guru pada Madrasah Tsanawiyah di wilayah Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus sebanyak 241 guru. Sampel yang diambil sebanyak 150 guru yang ditetapkan dengan rumus Slovin, penentuan sampel menggunakan teknik *proporsional random sampling*.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam suatu variabel. Uji validitas dilakukan terhadap 30 responden diluar sampel penelitian. Hasil analisis menggunakan rumus *Product moment* diperoleh variabel gaya kepemimpinan dengan 30 indikator terdapat lima butir yang tidak valid. Variabel motivasi kerja dari 17 indikator semuanya valid dan 18 indikator variabel kinerja guru di semuanya valid.

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap item butir angket yang valid yang dihitung menggunakan program SPSS. Instrumen kusioner dinyatakan andal bila memiliki nilai *alpha cronbach* > 0,6. Hasil uji reliabilitas terlihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai ambang	Hasil	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,6	0,934	Reliable
2	Motivasi Kerja	0,6	0,904	Reliable
3	Kinerja Guru	0,6	0,919	Reliable

Sumber: data yang diolah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji regresi variabel (X_1) terhadap variabel (Y), sebagai berikut:

Tabel 2: Hasil Uji Korelasi Variabel X_1 dengan Y

Correlations			
		Gaya_ Kepemimpinan	Kinerja_Guru
Gaya_ Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.833**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	150	150
Kinerja_Guru	Pearson Correlation	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	150	150

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 2 di atas, nilai koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru sebesar 0,833 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel gayakepemimpinan kepala madrasah (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y) yaitu dari nilai koefisien determinasi (R^2) dengan melihat nilai R square pada tabel *Output Model Summary* dibawah ini:

Tabel 3: Hasil Uji Regresi variabel X_1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.691	3.653

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,693 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 69,3% (kuat) sedangkan variabel selain kepemimpinan kepala madrasah yang mempengaruhi kinerja guru sebesar 30,7%.

Hasil uji regresi variabel (X_2) terhadap variabel (Y) sebagai berikut:

Tabel 4: Hasil Uji Korelasi Variabel X_2 dengan Y

Correlations			
		Motivasi_Kerja	Kinerja_Guru
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	1	.852**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	150	150
Kinerja_Guru	Pearson Correlation	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	150	150

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4 di atas, nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0,852 dengan signifikansi $0.000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa antara motivasi kerja dengan kinerja guru memiliki hubungan yang sangat kuat.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y) yaitu dari nilai koefisien determinasi (R^2) dengan melihat nilai R Square pada tabel *Output Model Summary* dibawah ini:

Tabel 5: Hasil Uji Regresi X_2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.727	.725	3.449

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja
Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5 di atas, menjelaskan besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,727 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah 72,7 % (kuat), sedangkan variabel selain motivasi yang mempengaruhi kinerja guru sebesar 27,3 %.

Hasil regresi ganda

Uji regresi ganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan variabel motivasi kerja guru (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y). Hasil uji regresi ganda terhadap variabel penelitiandengan melihat nilai R square pada tabel *Output Model Summary* di bawah ini:

Tabel 6: Hasil Uji Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.884 ^a	.782	.779	3.092	1.467

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variabel: Kinerja_Guru

Sumber: data primer yang diolah

Hasil uji didapatkan nilai *adjusted* R^2 sebesar 0,779 yang berarti pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 77,9 % (cukup kuat) dan variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru sebesar 22,1 %.

Selanjutnya untuk mengetahui persamaan regresi ganda dari variabel penelitian terlihat sesuai Tabel berikut:

Tabel 7: Koefisien Regresi variabel X_1 dan X_2 secara Simultan terhadap Y

Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.323	3.393		.390	.697		
	Gaya_Kepemimpinan	.309	.051	.409	6.094	.000	.330	3.030
	Motivasi_Kerja	.602	.078	.518	7.718	.000	.330	3.030

a. Dependent Variabel: Kinerja_Guru

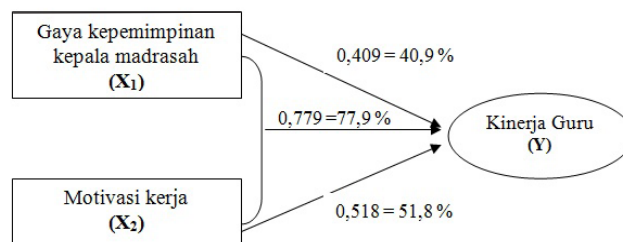
Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 7 di atas, maka persamaan regresi variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) diketahui melalui nilai Constanta (a) sebesar 1,323 serta koefisien regresi gaya kepemimpinan kepala madrasah (b_1) sebesar 0,309 dan motivasi kerja guru (b_2) sebesar 0,602. Sehingga persamaan regresinya sebagai berikut: $\hat{Y} = 1,323 + 0,309X_1 + 0,602X_2$.

Berdasarkan hasil uji regresi tersebut di atas, temuan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.

Temuan Penelitian



Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan (a) Gaya kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebesar 51,8% (b) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui gaya kepemimpinan sebesar 40,9% dan (c) Gaya kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 77,9%.

Pembahasan

Berdasarkan uji hipotesis melalui regresi tunggal terlihat bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah mempunyai korelasi yang kuat terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai *correlations* sebesar 0,833 dan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru sebesar 69,3%. Berdasarkan temuan tersebut maka dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru. Dinamika naik turunnya kinerja guru akan sangat tergantung dari bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah dirasakan oleh para guru. Semakin baik gaya kepemimpinan kepala madrasah dimana guru tersebut bekerja, maka akan semakin baik dan meningkat pula kinerja guru, demikian pula sebaliknya apabila gaya kepemimpinan kepala madrasah dirasakan guru kurang baik, maka akan menurun pula kinerja gurunya. Kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus juga harus memperhatikan faktor lain (sebesar 30,7%) yang mempengaruhi kinerja guru, apabila hal ini tidak mendapat antisipasi oleh kepala madrasah maka dapat

menyebabkan penurunan kinerja guru. Faktor lain tersebut dapat berasal dari internal madrasah misalnya kompetensi guru, iklim organisasi, budaya kerja, supervisi akademik atau faktor eksternal madrasah misalnya kebijakan dari Kementerian Agama, Dinas Pendidikan dan kebijakan lain yang menyangkut kinerja guru. Kepala madrasah dalam hal ini memegang peran yang sangat penting untuk mengambil segala keputusan dalam mengelola madrasah. Semakin baik dalam pengambilan keputusan, maka akan mempermudah proses terlaksananya program-program dalam pengelolaan madrasah dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru dan mutu madrasah tersebut.

Hasil uji hipotesis melalui regresi tunggal motivasi terhadap kerja guru terlihat bahwa kedua variabel mempunyai korelasi yang kuat, ditunjukkan dengan nilai *correlations* sebesar 0,852 dan besaran pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru adalah 72,7 %. Hasil uji regresi memberikan informasi bahwa motivasi kerja guru kuat pengaruhnya dalam keberhasilan kinerja guru. Naik turunnya kinerja guru madrasah akan sangat tergantung motivasi kerja guru. Semakin besar dan kuat motivasi kerja guru maka semakin baik pula kinerja guru tersebut, demikian sebaliknya apabila guru kurang mempunyai motivasi kerja, maka akan menurun pula hasil kinerjanya. Kepala madrasah dalam hal ini memegang peran penting dalam menumbuhkan motivasi kerja para gurunya. Apabila kepala madrasah mampu mempertahankan motivasi kerja para gurunya maka kinerja guru tersebut akan terus membaik yang pada akhirnya akan bermuara pada prestasi madrasah dan prestasi siswa.

Kepala madrasah juga harus memperhatikan faktor lain yang mempengaruhi kinerja gurunya selain motivasi yang sebesar 27,3 % akan mengganggu kinerja guru. Faktor lain tersebut dapat berasal dari internal sekolah misalnya kompetensi guru, budaya sekolah, sistem penggajian, struktur organisasi, pembagian tugas guru atau faktor eksternal madrasah. Semakin baik kepala madrasah dalam memahami

karakteristik guru dan mampu mendorong guru untuk tetap dalam motivasi kerja yang tinggi, maka akan semakin meningkatkan kinerja gurunya.

Hasil uji regresi ganda terhadap terlihat bahwa nilai *correlations* X_1 terhadap Y sebesar 0,833 dan besaran nilai *correlations* X_2 terhadap Y sebesar 0,852. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah 77,9% dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 1,323 + 0,309 X_1 + 0,602 X_2$, menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (gaya kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil temuan ini juga dapat menjelaskan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan kepala madrasah yang didukung dengan motivasi kerja para guru yang baik, maka kedua variabel tersebut akan meningkatkan kinerja guru secara signifikan, sebaliknya apabila kedua variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja para guru menurun, maka kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus akan menurun pula. Efektivitas kepemimpinan kepala madrasah akan terlihat nyata apabila kepala madrasah dapat menciptakan gaya kepemimpinan yang kondusif dan mampu memberikan motivasi kerja kepada bawahannya agar mau, rela dan mampu melaksanakan segala kegiatan guna mencapai visi, misi dan tujuan madrasah.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis data dan temuan di atas, maka kesimpulan hasil penelitian ini sebagai berikut: (a) Gaya kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh kuat (69,3%) terhadap kinerja gurudan sisanya 31,7% kinerja guru dipengaruhi variabel lain, (b) Motivasi kerja berpengaruh kuat (72,7%) terhadap kinerja gurunya 27,3% kinerja guru dipengaruhi variabel lain, dan (c) Gaya kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh kuat (77,9%) terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan

Kaliwungu Kabupaten Kudus(d) Fluktuasi naik turunnya kinerja guru dipengaruhi oleh baik kuruknya gaya kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang disampaikan;

- a. Kepala madrasah disarankan untuk lebih intensif mengadakan pembinaan dan pengawasan terhadap kinerja guru secara menyeluruh, melakukan pengelolaan madrasah dengan lebih transparan dan akuntabel untuk meningkatkan kepercayaan guru terhadap kinerja kepala madrasah.
- b. Kepala madrasah hendaknya juga memberikan dorongan dan dukungan terhadap semua guru serta memberikan kesempatan lebih besar kepada para guru untuk mengembangkan potensi dan prestasinya. Kepala madrasah harus mengadakan supervisi akademik secara rutin dan menindaklanjuti hasil temuan supervisi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
- c. Guru hendaknya lebih proaktif dalam memberikan masukan terhadap kepala madrasah khususnya dalam pelaksanaan program-program kerja madrasah, serta bekerja lebih sungguh-sungguh dan bertanggungjawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
- d. Kepada Kemenag diharapkan merespon temuan penelitian ini menjadi acuan dalam setiap pengambilan kebijakan dan keputusan, khususnya yang terkait dengan kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru madrasah di Wilayah Kabupaten Kudus.

DAFTAR PUSTAKA

- Andang. 2014. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Barnawi dan Arifin, Mohammad. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Danim, Sudarwan. 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dimiyati, Hamdan. 2014. *Model Kepemimpinan & Sistem Pengambilan Keputusan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Flippo, Edwin B. 1984. *Manajemen Personalia*. Terjemahan dari Moh Masud, Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2012. *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama(IKU) Bisnis dan Publik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Soegito, AT. 2010. *Kepemimpinan Manajemen Berbasis Sekolah*. Semarang: UNNES Press.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Terjemahan dari Budi Supriyanto. Edisi kelima. Jakarta: PT Indeks.