

**PENGARUH KEPALA SEKOLAH DALAM MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH TSANAWIYAH NAHDLATUL
ULAMA (MTs NU) ASTANAJAPURA KABUPATEN CIREBON**

Nurul Faridah¹, dan Maman Rusman²

^{1,2,3} IAIN Syekh Nurjati Cirebon, Cirebon, Indonesia

nurulfaridah_std@syekhnurjati.ac.id mamanrusman@syekhnurjati.ac.id

ABSTRAK

Abstrak: Untuk Mengetahui Apakah Ada Pengaruh Kepala Sekolah Dalam Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di MTs NU Astanajapura Jenis penelitian ini adalah penelitian *field research* dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menekankan analisisnya pada data-data numerik (angka) yang diolah dengan menggunakan cara statistika. Penelitian ini menggunakan teknik analisis Regresi Linear Sederhana yang bertujuan mengadakan pendugaan atau peramalan. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data, dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan empat teknik pengumpulan data (1) Kuesioner (angket), (2) Observasi, (3) Kajian kepustakaan: (4) Dokumentasi. Motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di MTs NU Astanajapura sebesar 79.4% berdasarkan hasil dari uji determinasi sedangkan pada uji signifikansi (uji F) diperoleh diperoleh nilai Fhitung sebesar 13.682 dengan nilai Sig sebesar 0,006. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel 5,59 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh kepala sekolah dalam motivasi kerja (X) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y) di MTs NU Asjap.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kinerja, Tenaga Pendidik.

ABSTRACT

Abstract: To determine whether there is an effect of the principal in work motivation on the performance of teachers at MTs NU Astanajapura. This type of research is field research research using quantitative research. This study emphasizes its analysis on numerical data (numbers) which are processed using statistics. This research uses simple linear regression analysis technique which aims to make predictions or forecasts. Data collection techniques and instruments, in conducting research, the author uses four data collection techniques (1) Questionnaire (questionnaire), (2) Observation, (3) Literature review: (4) Documentation. Work motivation has an influence on the performance of the teaching staff at MTs NU Astanajapura by 79.4% based on the results of the determination test, while the significance test (F test) obtained an Fcount of 13,682 with a Sig value of 0.006. This shows that the value of Fcount is greater than Ftable 5.59 and the Sig value is smaller than 0.05. Thus H0 is rejected and Ha is accepted. This means that there is the influence of the principal in work motivation (X) on the performance of the teaching force (Y) at MTs NU Asjap.

Keywords: Headmaster, Work Motivation, Performance, Educators.

Articel Received: 08/07/2020; **Accepted:** 15/08/2020

How to cite: Faridah, N & Rusman, M. (2020). Pengaruh kepala sekolah dalam motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Nahdlatul Ulama (MTS NU) Astanajapura Kabupaten Cirebon. *UNIEDU: Universal journal of educational research*, Vol 01 (02), halaman 180-198.

A. PENDAHULUAN

Kepala sekolah dari suatu organisasi sekolah merupakan seorang pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya organisasi sekolah tersebut. Kepala sekolah juga merupakan pemegang kendali di lembaga pendidikan. Dalam kaitan ini kepala sekolah pola atau tingkah laku kepala sekolah harus sesuai dan sejalan dengan perannya.

Definisi kepala Sekolah dapat dipahami dari asal katanya, yaitu “kepala” dan “sekolah”. Kepala diartikan sebagai ketua atau pimpinan suatu organisasi, sedangkan sekolah dapat diartikan sebagai organisasi atau lembaga dimana dilaksanakann proses belajar mengajar (Kurniawan, 2017: 223).

setiap perilaku kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan diarahkan untuk membantu pencapaian tujuan pendidikan, sehingga kepala sekolah berkewajiban dalam membina, mengarahkan, menugasi, memeriksa, mengukur hasil kerja para guru di sekolah yang dipimpinnya (Mujtahid, 2011: 65).

Selain itu kepala sekolah juga berpengaruh terhadap pertumbuhan dan perkembangan pendidikan yakni untuk meningkatkan sumber daya manusia, kepala sekolah bertanggung jawab sebagai pendidik bagi anggota-anggota organisasi lainnya yang berada di sekolah.

Tenaga pendidik adalah bagian penting dari jalannya proses pembelajaran yang ada di lembaga pendidikan karena tenaga pendidik merupakan penunjang atau pemeran utama dari jalannya pembelajaran yang sudah di rencanakan, lalu selain sebagai penunjang dari jalannya proses pembelajaran tenaga pendidik juga ditugaskan melatih atau menilai hasil belajar dari para peserta didiknya, selain itu tenaga pendidik juga dijadikan sebagai contoh teladan dari para peserta didiknya dan juga warga sekolah lainnya dan juga tenaga pendidik lainnya

Dalam rangka menghasilkan suatu produk lulusan yang bermutu tinggi tentu nya harus ditunjang pula dengan proses yang baik dan berkualitas. Dalam upaya tersebut tenaga pendidik sebagai tenaga penunjang akademik dituntut untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi. motivasi menurut sardiman (2011, hlm. 73) ialah daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan. Rekrutmen calon kepala sekolah dilakukan secara terbuka melalui surat kabar lokal dalam rangka memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada guru yang memenuhi kualifikasi (Depdiknas, 2007).

Motivasi kerja menurut Winardi (2007, hlm. 1) ialah motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti menggerakkan suatu motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Lalu motivasi menurut Sardiman (2011, hlm. 73) ialah daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan. Oleh karena itu, motivasi kerja dilihat dari psikologi ialah pendorong semangat kerja. Tenaga pendidik memiliki motivasi untuk mendidik dan mengajarkan ilmu kepada peserta didik bila tidak memiliki motivasi maka tidak akan berhasil untuk mendidik para peserta didik. Tenaga pendidik yang memiliki motivasi dalam bekerja akan mendorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi bisa datang dari luar yaitu salah satunya motivasi yang berasal dari kepala sekolah sebagai pimpinan dari organisasi sekolah atau contoh teladan yang baik atau orang yang dihormati bagi para tenaga pendidik ini. Kinerja ialah hasil dari pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007, hlm. 46). Tetapi tidak semua tenaga pendidik memiliki motivasi penuh dan itu dapat berpengaruh terhadap kinerjanya dan untuk memperbaiki kinerja tenaga pendidik ini dengan melalui pemberian motivasi, motivasi penting karena merupakan hal yang dapat menyebabkan menyalurkan dalam mendukung kinerja pegawai.

Pada jurnal Promosi Jurnal Pendidikan Ekonomi Universitas Muhammadiyah Metro (2015) yang berjudul Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Se-Kota Malang, menunjukkan yang mempengaruhi kinerja guru ekonomi se-Kota Malang. Berdasarkan latar belakang dan kajian literatur di atas maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut: Apakah Ada Pengaruh Kepala Sekolah Dalam Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di MTs NU Astanajapura?. Dari perumusan masalah maka tujuan dari penulisan ialah Untuk Mengetahui Apakah Ada Pengaruh Kepala Sekolah Dalam Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di MTs NU Astanajapura.

B. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian *field research* dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menekankan analisisnya pada data-data numerik (angka) yang diolah dengan menggunakan cara statistika. Penelitian ini menggunakan teknik analisis Regresi Linear Sederhana yang bertujuan mengadakan pendugaan atau peramalan.

Teknik ini dipakai untuk menemukan pengaruh antara variabel-variabel yaitu antara variabel yang akan diramalkan dan diformulasikan dalam bentuk persamaan matematis yang antara motivasi kerja dan budaya organisasi dengan kinerja tenaga pendidik di MTs NU Astanajapura. Penelitian ini dilaksanakan di MTs NU Astanajapura yang beralamat di jl. Desa Astanajapura Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon. Penelitian ini akan dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Nahdlatul Ulama (MTs NU) yang beralamatkan di jl. Desa Astanajapura Kec. Astanajapura Kab. Cirebon. Waktu penelitian ini terhitung 6 bulan dari bulan Desember sampai bulan Mei 2020.

Populasi menurut Arikunto (2006) adalah keseluruhan subjek penelitian. Jadi populasi adalah jumlah keseluruhan populasi yang merupakan hasil pengukuran atau perhitungan secara kualitatif maupun kuantitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Tenaga pendidik di MTs NU sendiri memiliki jumlah 23 orang.

$$\text{Rumus Slovin} \quad : n = \frac{N}{1 + N_e^2}$$
$$\frac{23}{1 + 23^2_{0.05}} = 49.45$$

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

E : Batas toleransi kesalahan

Sampel , Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh poupulasi. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi karena memiliki ciri atau karakteristik yang sama,

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah (1) Kuesioner (angket): memberikan pertanyaan penelitian tertulis kepada responden untuk dijawabnya.Observasi: penelitian yang pengambilan datanya bertumpu pada

pengamatan langsung terhadap objek penelitian. (3) Kajian kepustakaan: penelitian yang datanya diambil terutama atau seluruhnya dari kepustakaan. (4) Dokumentasi: melihat data yang dimiliki oleh lembaga pendidikan yang diteliti yaitu MTs NU Astanajapura seperti profil, visi dan misi, data tenaga pendidik dan kependidikan dan sebagainya.

Teknik Analisis Data

Uji validitas berasal dari kata *validity* artinya ketepatan, sedang secara istilah adalah instrumen penelitian yang bisa digunakan untuk mengukur sesuai dengan fungsinya apa yang harus diukur (Subur, 2019).

Pengujian validitas instrumen dihitung menggunakan rumus

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

- r : Koefisien validitas
 $\sum X$: Jumlah skor dalam sebaran X
 $\sum Y$: Jumlah skor dalam sebaran Y
 $\sum X^2$: Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X
 $\sum Y^2$: Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran Y
 $\sum XY$: Jumlah hasil kali skor X dan Y yang berpasangan
n : Jumlah responden

Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid) sedangkan jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
motivasi_kerja	35.70	12.678	.794	.631	. ^a
kinerja_tenaga_pendidik	31.70	2.011	.794	.631	. ^a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Berdasarkan table diatas maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variable motivasi kerja r hitung (*corrected item total correlation*) $0,794 > r_{\text{tabel}}$ sebesar $0,549$ maka dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Setelah menemukan validitas instrumen penelitian, tahap selanjutnya adalah mengukur reliabilitas data dan instrumen penelitian. Reliabilitas adalah alat ukur yang bisa dipercaya. Uji ini mengukur ketepatan alat ukur, suatu alat ukur disebut memiliki reliabilitas yang tinggi jika alat ukur yang digunakan stabil.

Dalam menguji reliabilitas digunakan uji konsistensi internal dengan menggunakan rumus *alpha cronbach* sebagai berikut:

$$R_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Dimana: r_{11} = reliabilitas instrumen

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir/item

V_t^2 = varian total

Menurut Ghazali, pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan menentukan *cronbach's alpha*.

a) Jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$ maka suatu instrumen dikatakan reliabel

b) Jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,6$ maka suatu instrumen dikatakan tidak reliabel.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.706	.885	2

Tabel diatas menjelaskan *cronbach's alpha* $0,706$ yang artinya lebih dari $0,6$ maka instrumen dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana ialah suatu metode statistik yang berperan guna menguji sejauh mana hubungan kausal antara variabel faktor penyebab (X) terhadap variabel akibatnya. Faktor penyebab biasanya disimbolkan dengan huruf X atau sering dinamakan *predictor* sedangkan variabel akibat disimbolkan dengan Y atau dinamakan dengan *response*. Regresi linear sederhana juga adalah Menurut Iqbal Hasan (2010: 61) “rumus koefisien korelasi *pearson* (r), digunakan pada analisis korelasi sederhana untuk variabel interval/rasio dengan interval/rasio”.

Model persamaan regresi linear sederhana ialah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Tenaga Pendidik
a	= Konstanta
b	= Koefesieresi Linear Sederhana
X	= Motivasi Kerja

Uji koefisien regresi koefisien regresi secara bersama-sama (uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan cara membandingkan dari F_{hitung} dan F_{tabel} .

Rumus uji F ialah sebagai berikut

$$F_{tabel} = (R^2 ; n-k)$$

R^2 = koefisien determinasi

N = jumlah responden

K = jumlah variabel

Tabel 3. Hasil uji regresi sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-27.525	17.108		-1.609	.146
1 motivasi_kerja	1.994	.539	.794	3.699	.006

Langkah-langkah untuk menentukan uji F sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis, uji hipotesis nol; (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1):
 H_0 : b_1 & $b_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh kepala sekolah dalam motivasi kerja (X) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y) di MTs NU Asjap
 H_1 : b_1 & $b_2 \neq 0$, terdapat pengaruh kepala sekolah dalam motivasi kerja (X) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y) di MTs NU Asjap.
- b. Menentukan taraf nyata (signifikan) yang dipakai $\alpha = 0,05$. Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:
 Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima
 Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	72.001	1	72.001	13.682	.006 ^a
Residual	42.099	8	5.262		
Total	114.100	9			

a. Predictors: (Constant), motivasi_kerja

Kriteria pengujian Dalam penelitian ini menggunakan dua kriteria pengujian, yaitu: H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_0 diterima apabila nilai signifikansi $> 0,05$ H_0 ditolak apabila nilai signifikansi $< 0,05$, Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13.682 dengan nilai Sig sebesar 0,006. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} 5,59 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh kepala sekolah dalam motivasi kerja (X) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y) di MTs NU Astanajapura.

1. Uji koefisiensi regresi secara parsial (uji t)

Uji ini dipakai untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Berikut ini cara-cara dengan menggunakan uji t sebagai berikut:

- a. Menentukan hipotesis, uji hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)

H_0 ; $b = 0$, tidak terdapat pengaruh kepala sekolah dalam motivasi kerja (X) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y) di MTs NU Asjap.

H_1 ; $b \neq 0$, terdapat pengaruh kepala sekolah dalam motivasi kerja (X) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y) di MTs NU Asjap.

- b. Taraf nyata yang digunakan ialah $\alpha = 0,1$. Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dan ketentuannya sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai t hitung dari setiap variabel. Pengaruh kepala sekolah dalam motivasi kerja (X) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y) di MTs NU Astanajapura Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,669 dengan nilai Sig sebesar 0,006. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel 1,895 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh kepala sekolah dalam motivasi kerja (X) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y) di MTs NU Astanajapura.

Uji Determinasi

Analisis koefisien determinasi menyatakan proporsi keragaman pada variabel bergantung yang mampu dijelaskan oleh variabel penduganya (Nawari, 2010) koefisien determinasi disimbolkan R square.

Tabel 6. Hasil Uji determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.585	2.294

a. Predictors: (Constant),
motivasi_kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,794 atau (79,4%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di MTs NU Astanajapura sebesar 79.4%. Dengan kata

lain variabel kinerja tenaga pendidik di MTs NU Astanajapura sebesar 79.4%, sedangkan sisanya sebesar 20.6% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan cara membandingkan dari F_{hitung} dan F_{tabel} .

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y) di MTs NU Astanajapura

Berdasarkan hasil perhitungan dari hasil analisis regresi sederhana ialah $Y = a + bX$ $Y = -27.525 + 1,994X$ maka diperoleh persamaan $Y = -27.525$ maksudnya Konstanta sebesar -27.525 artinya apabila motivasi kerja (X) tidak ada atau nilainya adalah 0, maka motivasi kerja di MTs NU Astanajapura ini nilainya sebesar -27.525. Artinya apabila tenaga pendidik tidak memiliki motivasi kerja maka diperkirakan tenaga pendidik mendapat kinerja sebesar -27.525. Karena koefisien X sebesar 1,994, artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja tenaga pendidik di MTs NU Astanajapura mengalami kenaikan yang relatif sangat kecil yaitu sebesar 1,994 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah motivasi kerja dengan kinerja tenaga pendidik.

Motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di MTs NU Astanajapura sebesar 79.4% berdasarkan hasil dari uji determinasi sedangkan pada uji signifikansi (uji F) diperoleh diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13.682 dengan nilai Sig sebesar 0,006. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} 5,59 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh kepala sekolah dalam motivasi kerja (X) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y) di MTs NU Asjap.

Lalu hasil berdasarkan perhitungan Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T) Pengaruh kepala sekolah dalam motivasi kerja (X) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y) di MTs NU Astanajapura dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,669 dengan nilai Sig sebesar 0,006. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} 1,895 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya

terdapat pengaruh kepala sekolah dalam motivasi kerja (X) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y) di MTs NU Astanajapura. Meskipun secara uji signifikansi (uji F) variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja tenaga pendidik dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di MTs NU Astanajapura, dan juga dalam uji T pengaruh kepala sekolah dalam motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena kinerja tenaga pendidik bisa dipengaruhi motivasi kerja.

Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi dari McClelland yang berpendapat bahwa “motivasi memiliki fungsi yang sangat penting dalam suatu kegiatan, akan mempengaruhi kekuatan dari kegiatan tersebut, tetapi motivasi juga dipengaruhi oleh tujuan”. Kegiatan yang dimaksud dari pendapat tersebut ialah kinerja dari tenaga pendidik yang terpengaruh dari motivasi kerja ini.

Menurut Amirullah (2015, hlm. 193) “motivasi (*motivation*) berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan. David McClelland (dalam Robbins, 2008, hlm. 222) Teori mengemukakan teorinya yaitu motivasi berprestasi McClelland. Teori ini berpendapat bahwa pegawai memiliki cadangan energi potensial

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 28 Tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai Kepala sekolah, “kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak-kanak / raudhotul atfal (TK/RA), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar/ madrasah ibtidaiyah (SD/MI), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama/ madrasah tsanawiyah (SMP/MTs), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas/ madrasah aliyah (SMA/MA), sekolah menengah kejuruan atau/ madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK), atau sekolah menengah atas luar biasa (SMALB) yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI) atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI).

Kepala sekolah adalah sosok yang diberi kepercayaan dan kewenangan oleh banyak orang (guru ataupun staff) untuk membawa sekolah ke arah tujuan yang ingin dicapai. Kepercayaan yang diberikan oleh anak buah ini adalah didasarkan pada beberapa aspek yang dimiliki oleh kepala sekolah dan diharapkan dapat menjadi modal untuk membawa pada keberhasilan bersama (Saroni, 2006; 37)

a. Syarat-syarat menjadi kepala sekolah

Pengalaman kerja merupakan syarat penting yang tidak dapat diabaikan. Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sangat besar, oleh karena itu untuk menjadi kepala sekolah harus memenuhi beberapa syarat tertentu, adapun syarat tersebut diantaranya ialah:

- 1) Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah
- 2) Memiliki pengalaman kerja yang cukup, terutama sekolah yang sejenis dengan sekolah yang dipimpinnya
- 3) Memiliki ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolahnya (Daryanto, hlm. 92)

Motivasi kerja menurut Winardi (2007, hlm. 1) ialah motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti menggerakkan suatu motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Lalu motivasi kerja menurut Sardiman ialah daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan.

Pada dasarnya proses motivasi dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari tindakan untuk memenuhi dan terus menerus mencari kepuasan yang menurut kepuasan tiap individu sesuai dan harus terpenuhi.

Konsep motivasi kerja tertuang dalam surat Al-ahzab ayat 31

وَمَنْ يَفْعَلْ مِنْكُمْ صَالِحًا نُؤْتِيهَا أَجْرَهَا مَرَّتَيْنِ وَأَعْدَدْنَا لَهَا رِزْقًا كَرِيمًا (٣١)

yang artinya: “dan barang siapa diantara kamu ikhlas kepada Allah dan Rasul-Nya dan mengerjakan amal saleh, niscaya Kami memberikan kepadanya pahala dua kali dan Kami sediakan baginya rezeki yang mulia”.(QS. Al-ahzab:31)

a. Macam-macam motivasi

- 1) Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah hal dan keadaan yang berasal dari dalam diri yang dapat mendorongnya melakukan suatu tindakan yang diinginkan.

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang fungsinya tidak perlu lagi dirangsang dari luar karena dari dalam tiap-tiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

2) Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya rangsangan dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas bekerja dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak secara mutlak berkaitan dengan bekerja.

Peranan motivasi bagi seseorang baik ekstrinsik maupun intrinsik sangat diperlukan. Sebab dapat mengembangkan pekerjaan dan menambah semangat dalam melakukan pekerjaan dan jika sudah seperti itu diharapkan dapat mencapai tujuan lembaga yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Motivasi memiliki fungsi yang sangat penting dalam suatu kegiatan, akan mempengaruhi kekuatan dari kegiatan tersebut, tetapi motivasi juga dipengaruhi oleh tujuan. Semakin tinggi dan berarti suatu tujuan, makin besar motivasi akan semakin besar semakin kuat kegiatan dilaksanakan.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada juga yang berpendapat bahwa pengertian dari *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja memiliki arti yang lebih luas lagi bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung, istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) (Moeheriono, 2020, hlm. 61)

Kinerja ialah hasil dari pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007, hlm. 46). Sementara Mathis (2007) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima.

Menurut Nana Sujana (1987, hlm. 19) salah satu kinerja guru yang terlihat dari keberhasilannya dalam meningkatkan kegiatan belajar mengajar ialah menilai kemajuan proses belajar mengajar

Menurut model *partner lawyer* kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Harapan mengenai imbalan
- 2) Dorongan
- 3) Kemampuan

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan sebagai prestasi, unjuk kerja atau penampilan. Konsep kinerja menurut Rue L (1980, hlm. 376). Diartikan sebagai: “Tingkat pencapain hasil atau *“The degree of accomplishment”* atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi”. Definisi tersebut mengandung pengertian bahwa melalui kinerja, tingkat pencapaian organisasi dapat diketahui. Pencapaian atas tujuan-tujuan organisasi tersebut kemudian dijadikan sebagai tolok ukur untuk menilai baik atau buruknya kinerja organisasi.

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin, yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi atau lembaga pendidikan.

Sudarmanto (2009, hlm. 11) mengemukakan konsep kinerja ke dalam 3 level, yaitu:

Pengukuran kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilaksanakan sesuai jadwal waktu yang telah ditetapkan, atau apa hasil dari kinerja sudah mencapai yang sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Beberapa hal Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara A. P, (2001, hlm. 67) (a) faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan kenyataan (pengetahuan dan keahlian).

yang mendasar dari pengukuran kinerja ialah sebagai berikut:

- 1) Menentukan tujuan

Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.

2) Menentukan indikator kerja dan ukuran kinerja yang berpedoman pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang hasilnya keberhasilan utama yang diharapkan.

3) Mengukur tingkat capaian tujuan

Menelaah hasil analisa pengukuran kinerja yang dapat di laksanakan dengan membandingkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

4) Mengevaluasi kinerja

Dengan cara menghitung kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang bermutu tinggi, memberikan contoh atau hasil dari seberapa besar tingkat keberhasilan kinerja tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, berikut adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

Rucky (2001, hlm. 14) mengidentifikasi enam faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi sebagai berikut:

1) Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh lembaga. Semakin tinggi mutu teknologi yang digunakan semakin tinggi tingkat kinerja lembaga tersebut.

2) Kualitas input atau material yang pakai dalam lembaga tersebut

3) Mutu lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan

4) Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan pegawai agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.

5) Pengelolaan sumber daya manusia.

a. Penggunaan hasil penilaian kinerja

1) Demosi, pindahnya karyawan dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lain yang lebih rendah baik posisi, jabatan atau wewenangnya. Demosi biasa dilakukan untuk pegawai yang kinerja kurang dan tidak selalu mencapai hasil yang diinginkan. Selalu bertanggung jawab atas apa yang dia kerjakan seperti tertuang dalam QS. Al-kahfi:

فَيَّمَا لِنُنْذِرَ بِأَسَا شَدِيدًا مِّنْ لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا (٢)

“sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman yang mengerjakan amal saleh bahwa mereka akan mendapatkan mendapatkan pembalasan yang baik.(QS.Al-Kahfi)

Jadi kinerja ialah, suatu hasil dari kerja yang dilakukan oleh individu atau organisasi yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan organisasi.

Jadi kinerja ialah, suatu hasil dari kerja yang dilakukan oleh individu atau organisasi yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan organisasi.

Tenaga pendidik meneurut E. Mulyasa (2013. hlm. 53)pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Menurut undang-undang RI No.20 tahun 2003, tenaga pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, setta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.

Menurut ngalim purwanto (2009. hlm. 138) tenaga pendidik adalah orang yang pernah memberikan suatu ilmu atau kepandaian tertentu kepada seseorang ataupun kelompok.

Dari hasil pembahasan diatas, motivasi kerja bisa mempengaruhi kinerja dari tenaga pendidik di MTs NU Astanajapura ini, dan juga motivasi kerja dipenelitian ini searah dengan pemberian motivasi dari kepla sekolah dan juga dari diri mereka sendiri yaitu motivasi yang bersifat ekstrenal dan internal. tetapi juga kinerja tenaga pendidik bisa saja tidak dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja tetapi dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, faktor lain tersebut menurut Rucky (2001) yang dapat mempengaruhi kinerja ialah teknologi apabila teknologi ditempat atau di sekolah tenaga pendidik tersebut mengajar memiliki kuallitas yang baik dan memumpuni maka dapat dipastikan kinerja tenaga pendidik tersebut akan berkualitas dengan baik karena kinerjanya dibantu dengan teknologi yang sudah baik tersebut dan juga dapat mempermudah dan memperingan kinerja dari tenaga pendidik tersebut. Sedangkan pada peneliti sebelumnya yang terdapat pada penelitian yang relevan yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap

Kompetensi Guru SMA ialah kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru lalu kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting dalam meningkatkan kompetensi guru oleh karena itu posisi kepala sekolah yang strategis dan memiliki power yang kuat untuk mempengaruhi guru harus dimanfaatkan dengan baik dengan cara-cara yang dapat menumbuhkan semangat para guru untuk meningkatkan kompetensi mereka dengan penuh kesadaran lalu motivasi dari para guru adalah faktor yang tidak kalah penting oleh sebab itu semangat para guru perlu ditingkatkan lagi oleh guru itu sendiri dan juga oleh kepala sekolah dan budaya organisasi juga turut menciptakan perilaku guru dalam usaha meningkatkan kompetensi mereka akan mendorong sikap-sikap guru yang profesional.

D. SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang “Pengaruh Kepala Sekolah Dalam Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di MTs NU Astanajapura” yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan hasil korelasi product moment atau R berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka R^2 (R Square) atau uji determinasi sebesar 0,794 atau (79,4%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di MTs NU Astanajapura sebesar 79.4% dan hasil analisis regresi berganda ialah $Y = a + bX$ $Y = -27.525 + 1,994X$ maka diperoleh persamaan $Y = -27.525$. Dengan demikian apabila motivasi kerja (X) naik 1 satuan maka motivasi kerja akan naik sebesar 2,443. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara signifikan atau tidak antara kepala sekolah dalam motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di MTs NU Astanajapura, maka peneliti menggunakan uji korelasi sederhana (uji t) dimana nilai t hitung > t tabel, $3,669 > 1,895$ H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dalam motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di MTs NU Astanajapura.

Jadi kinerja ialah, suatu hasil dari kerja yang dilakukan oleh individu atau organisasi yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan organisasi dan kinerja tersebut dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja yang datang dari kepala sekolah yang merupakan pimpinan dari organisasi sekolah tersebut.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Pengantar manajemen Fungsi-Proses-Pengendalian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Daryanto. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Raneka Cipta.
- Hasan, Iqbal. (2010). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, Asep. (2017). *Manajemen Pendidikan Sekolah*. Cirebon: Eduvision.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Miftah Toha
- Mujtahid. (2011). *Pengembangan Profesi Guru*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Mulyasa, E. (2013). *Kurikulum Berbasis Kompetensi; Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nawari. (2010). *Analisis Regresi degan MS Excel 2007 dan SPSS 17*. Jakarta: PT. Elex MediaKomputindo.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 28 Tahun 2010.
- Purwanto, ngalim. M (2009). *Ilmu Pendidikan Praktis dan Teoritis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andy Offset.
- Rucky, A. S. (2001). *Sistem Manajemen Kerja*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Rue L., W. d. (1980). *Management: Theory And Application Homewood*. IL Richard D: Irwin, Inc. .
- Sardiman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakara: Rajawali Press.
- Saroni, Muhammad. (2006). *Manajemen Sekolah: Kiat Menjadi Pendidik yang Kompeten*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Potensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Subur. (2019). *Statistik*. Cirebon: Eduvision.
- Sudjana, Nana. (2017). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Al-Gesindo

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Undang-undang RI No. 20 tahun 2003

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Winardi. (2007). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.