

Diterima : February 01, 2021  
Disetujui : February 05, 2021  
Diterbitkan: February 24, 2021

**Conference on Management, Business,  
Innovation, Education and Social Science**  
<https://journal.uib.ac.id/index.php/combrates>

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah *Boarding School* di Kota Batam**

**Aliyah<sup>1</sup>, Hepy Hefri Ariyanto<sup>2</sup>**

Email korespondensi : [1844053.aliyah@uib.edu](mailto:1844053.aliyah@uib.edu) dan [hepy@uib.ac.id](mailto:hepy@uib.ac.id)

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah *boarding school* di Kota Batam baik tingkat MI, MTs, dan MA. Populasi penelitian adalah guru Madrasah yang bertugas di bawah Kementerian Agama Kota Batam yang berjumlah 182 orang. Teknik pengumpulan data berupa angket yang disebar melalui *Google Forms*. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru madrasah *boarding school* Kota Batam.

### **Kata Kunci:**

Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja guru

### **Pendahuluan**

Untuk membangun peradaban manusia di era teknologi saat ini diperlukan pendidikan yang berkualitas dan pribadi yang kuat baik spiritual, emosional, intelektual, sikap, dan keterampilan diri yang dapat diaktualisasikan dalam kehidupan bermasyarakat. Dalam Membangun peradaban dan membentuk kepribadian peserta didik, guru menjadi garda terdepan yang bertanggung jawab. Oleh sebab itu, guru harus meningkatkan kinerjanya dengan mengelola pembelajaran secara efektif dan inovatif dengan penguasaan IPTEK yang berkembang saat ini.

Penelitian tentang kinerja guru di madrasah *boarding school* penting karena masih minimnya apresiasi kepada guru oleh kepala, SDM kurang memadai, guru jarang diikutkan diklat atau bimtek, asesmen untuk guru tidak berkala, motivasi, dan prestasi guru masih rendah. Keadaan ini dibuktikan perolehan nilai peserta didik pada Ujian Akhir Madrasah Berstandar Nasional Berbasis Komputer (UAMBN-BK) tahun pelajaran 2019/2020 dan perolehan nilai UTBK tahun 2020. Nilai UAMBN-BK tahun 2020 hanya MAN IC Batam yang masuk peringkat 1 tingkat Provinsi dan Kota, sedang madrasah *boarding school* yang lain tidak masuk di dalam peringkat 10 besar (Data KKKM tingkat MA Kota Batam). Untuk tingkat MTs Perolehan nilai UAMBN MTs Swasta Darul Falah masuk peringkat 5 (*boarding school*), sedangkan peringkat 1-4 diraih MTs Negeri 1 Batam (madrasah reguler), (Data KKKM tingkat

MTs Kota Batam). Sedangkan perolehan nilai UTBK 2020 yang diselenggarakan oleh LTMPT hanya MAN Insan Cendekia Kota Batam mendapat peringkat 3 di tingkat provinsi dan peringkat 215 tingkat nasional (Data Statistik LTMPT 2020).

Untuk menjawab tantangan dunia pendidikan yang semakin kompleks disinilah peran Kepala madrasah harus memiliki keterampilan memimpin yang akan berdampak pada kinerja guru sehingga tercipta kerja sama yang baik untuk mewujudkan visi dan misi madrasah. Dalam menyelesaikan tugas guru di madrasah kepala harus memberi perhatian, kepercayaan, penghargaan, dan kepuasan yang diapresiasi secara berkala untuk memunculkan motivasi guru sehingga kinerja guru menjadi meningkat.

Menurut Falahy (2005) Kinerja guru dan produktivitas ditentukan oleh kepuasan dalam mengemban tugas dari atasannya. Kendala yang membuat sekolah menjadi rusak apabila kepuasan guru rendah seperti malas masuk kelas, banyak mengeluh, prestasi menurun, datang terlambat, pembelajaran kurang berkualitas, dan sebagainya. Kepuasan kerja guru merupakan langkah untuk meningkatkan mutu pelayanan baik kepada siswa, stakeholder, orang tua, dan masyarakat.

Kementerian Agama Kota Batam mengembangkan pola madrasah *boarding school* berdasarkan pada visi, misi, tujuan, dan target masing-masing madrasah. Seluruh peserta didik, guru, pembina asrama, dan kepala wajib tinggal di asrama sehingga guru dan pembina asrama mudah membentuk karakter dan mengontrol kegiatan peserta didik selama 24 jam. Selain itu, di madrasah dengan pola ini para siswa mendapatkan pendidikan yang berkualitas karena pendidikan *science* dan agama terintegrasi dalam pembelajaran pagi, siang, dan malam yang menjadi keunggulannya. Madrasah berasrama memiliki cakupan sangat luas sehingga membutuhkan pengelolaan yang profesional mulai tingkat Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), dan Madrasah Aliyah (MA).

Kepala dan guru bertanggung jawab penuh terhadap mutu pendidikan di madrasah *boarding school*. Peningkatan mutu dapat dilakukan melalui berbagai terobosan untuk mempercepat laju peningkatan mutu pendidikan. Terobosan itu adalah menjadikan madrasah *boarding school* menjadi pilihan orang tua dalam menentukan pendidikan putra-putrinya. Selain itu, hasil ujian yang berskala lokal maupun nasional, kompetisi di bidang sains, agama, penelitian dan lain-lain harus lebih unggul dari madrasah reguler lainnya. Untuk mewujudkan semua itu perlu merumuskan visi, misi, tujuan, dan target madrasah. Inilah seharusnya yang menjadi keunggulan madrasah *boarding school* untuk mencapai hasil maksimal dalam pembelajaran dan peningkatan mutu lulusan menuju jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Berdasarkan latar belakang maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja guru madrasah *boarding school* di Kota Batam.

## Tinjauan Pustaka

### Kinerja Guru

Pendapat Mangkunegara, Anwar A (2006:67) kinerja atau prestasi kerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai tujuan.

Selanjutnya menurut Supardi, (2013:23) "Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran sesuai dengan dimensi kemampuan. Adapun tugas guru adalah menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan

pembelajaran, melaksanakan hubungan antara pribadi, melaksanakan penilaian hasil belajar, melaksanakan program pengayaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai standar kompetensi yang dimiliki.

Kinerja guru dalam penelitian ini adalah prestasi kerja guru dalam kegiatan belajar mengajar dari persiapan, pelaksanaan, penilaian, dan evaluasi. Alat penilaian untuk mengukur kemampuan guru disebut Alat Penilaian Kompetensi Guru (APKG). Kemudian dikembangkan menjadi indikator pertanyaan-pertanyaan yang mudah dimengerti sehingga mudah dijawab oleh guru dengan opsi jawaban menggunakan skala likert.

### **Model-Model Penelitian Terdahulu**

Penelitian tentang kinerja guru dengan kata kunci "Teacher Performance dan Employee" lebih dari satu dekade terakhir masih diteliti. Pencarian 35 jurnal internasional melalui mesin pencari Google Scholar, jurnal cendekia, dan Google Chrome. Dengan demikian, penelitian dengan topik kinerja guru masih relevan dan menarik untuk diteliti.

### **Hubungan antarVariabel**

#### **1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru**

Pemimpin adalah orang memimpin dalam suatu organisasi dan bertanggung penuh jawab terhadap organisasi yang dipimpinnya. Seorang pemimpin harus mempunyai kompetensi yang baik agar organisasi yang dipimpinnya menjadi berkembang dan maju. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memimpin, mengarahkan, membimbing, memfasilitasi, memengaruhi pikiran dan kepribadian seseorang untuk mencapai tujuan sesuai visi dan misi madrasah.

#### **Macam-Macam Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan memegang peranan penting sebagai penentu keberhasilan seorang pemimpin. Beberapa pendapat tentang gaya kepemimpinan sebagai berikut:

Menurut Velu, Manxhari, Demiri, Jahaj (2017) gaya kepemimpinan terdiri dari :

- 1) Autocratic (otokratis)  
Otokratis adalah gaya kepemimpinan yang sangat menyadari posisi sebagai pemimpin dan memiliki sedikit kepercayaan atau keyakinan pada bawahannya, pemimpin merasa bahwa gaji adalah hadiah yang adil untuk pekerjaan dan memotivasi bawahannya (Adebakin dan Gbadamosi, 1966)
- 2) Bureaucratic (Birokratis)  
Birokrasi berguna dalam organisasi untuk melakukan tugas rutin karyawan. Kepemimpinan ini tidak efektif karena dalam tim dan organisasi mengandalkan fleksibilitas, kreativitas, atau inovasi. Gaya Kepemimpinan ini mengikuti standar yang ketat dan semua harus dilakukan dengan tepat dan spesifik sesuai standar yang berlaku (Shaefer dan Santrock, 2007)
- 3) Charismatic (Karismatik)  
Seorang pemimpin yang karismatik adalah pemimpin yang menginspirasi dan dapat menciptakan lingkungan yang penuh energi positif dan menyenangkan. Bawahan terdorong bekerja keras dan berusaha untuk mencapai kesuksesan (Bell, 2013)
- 4) Democratic (Demokratis)

Demokrasi merupakan gaya kepemimpinan yang melibatkan bawahannya dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini membuat bawahannya setia dan berdedikasi karena dilibatkan dalam mengambil keputusan.

- 5) Laissez-Faire (Kepemimpinan Bebas)  
Kepemimpinan Bebas adalah otoritas dan kekuasaan diberikan kepada karyawan untuk menentukan tujuan; pemimpin memberikan sedikit atau tidak ada arahan kepada karyawan. Bawahan diberi kekuasaan penuh membuat keputusan terhadap pekerjaannya (Chaudhry & Javed, 2012).
- 6) Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat mengubah dan menginspirasi pengikutnya untuk tampil melebihi harapan. Kepemimpinan transformasional membawa inovatif, produktif, dan sportif yang menumbuhkan pengembangan intelektual, kepercayaan diri, semangat, antusias, dan bahagia (Aydin, Sarier, uysal, 2013).
- 7) Transaksional adalah gaya kepemimpinan yang menganggap bahwa karyawan sebagai pekerja dibayar sebagai imbalannya agar patuh dan mengikuti perintahnya. Kepemimpinan transaksional paling efektif untuk proyek dan tugas jangka pendek.

Peneliti sebelumnya yaitu Rini, Nurhaeni, Indrawati pada tahun 2018, Aunga, Masare tahun 2017, Lee tahun 2019 tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru bahwa Gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah semakin baik, maka kinerja guru semakin baik.

Menurut beberapa pendapat tersebut maka pada penelitian ini dibatasi hanya pada penggunaan gaya kepemimpinan transformasional, demokratis, otokratis, dan Laissez Faire.

## **2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru**

Motivasi kerja adalah proses dorongan dari seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai tujuan yang diharapkan. Motivasi kerja guru sebagai energi mulai dari awal kegiatan, pelaksanaan, mengintensifkan pengajaran, intensif, dan durasi untuk mencapai pengajaran dan tujuan pembelajaran dengan baik (Luthams & Pinder, 2005: 486).

## **3. Hubungan Kepuasan kerja dengan Kinerja guru**

Menurut Robbins kepuasan kerja adalah suatu sikap yang mengindikasikan perbedaan antara jumlah apresiasi yang didapat dengan yang selayaknya diterima dan jumlah yang diyakini seharusnya diterima; disisi lain Greenberg dan Baron menggambarkan kepuasan kerja sebagai timbal balik yang dilakukan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. (Wibowo, 2010: 501).

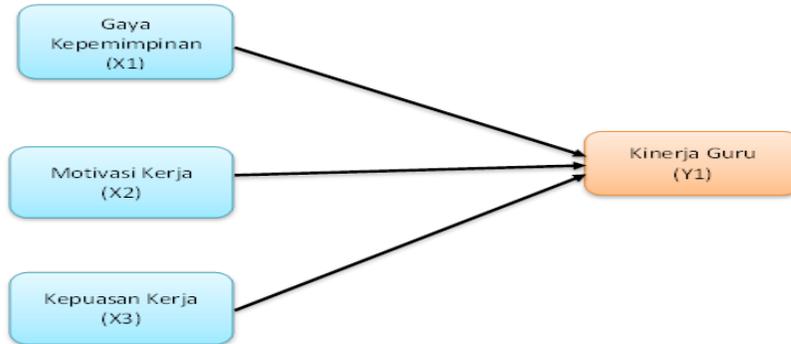
## **Kerangka Berpikir dan Model Penelitian**

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin yakni sebagai kepala madrasah dapat membimbing, mempengaruhi, mengarahkan, menilai dan mengawasi perilaku guru untuk mencapai suatu target dan tujuan madrasah.

Motivasi kerja menjadi energi dari dalam dan luar bagi guru mulai dari kegiatan guru, menjelaskan intensitas, arah, ketekunan, dan durasi untuk mencapai pengajaran dan tujuan pembelajaran dengan tepat. Motivasi guru menjadi penggerak untuk melahirkan kinerja guru yang dibuktikan dengan prestasi kerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan guru terhadap aspek-aspek yang menyenangkan dan tidak menyenangkan. Guru yang dapat meraih kepuasan kerja cenderung memiliki komitmen kerja yang tinggi, disiplin, semangat, inovatif, dan disukai siswa. Semua ini berdampak pada kesuksesan karier dan prestasi guru.

Kerangka berpikir penelitian dapat diperjelas dengan gambar berikut:



Gambar 2.1 Model Penelitian

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori penelitian, latar belakang, serta rumusan masalah maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H1: ada pengaruh signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru.  
H0: tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru.
2. H2: ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru.  
H0: tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.
3. H3: ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.  
H0: tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.
4. H4: ada pengaruh signifikan kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja guru.  
H0: tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

### Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat menguji hipotesis (hypothesis testing) yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif (descriptive quantitative research). Tempat penelitian yaitu seluruh madrasah *boarding school* baik negeri maupun swasta tingkat Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), dan Madrasah Aliyah Insan Cendekia (MAN IC) di Kota Batam. Waktu penelitian yaitu dua minggu dengan menyebarkan angket melalui *google forms* pada tanggal 15 – 30 November 2020.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru madrasah *boarding school* tingkat MI, MTs dan MA baik negeri maupun swasta di Kota Batam yang berjumlah 207 responden. Karena jumlah populasi tidak besar maka peneliti mengambil semua populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sampel jenuh (teknis sensus)

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket atau kuesioner kepada seluruh responden melalui *whatsapp* kepala madrasah. Penyebaran angket ini dilakukan dengan cara pertama menghubungi ketua KKKM (Kelompok Kerja Kepala Madrasah) baik tingkat MI, MTs maupun MA. Untuk mendapatkan informasi tentang jumlah madrasah *boarding school* yang ada di Kota Batam. Setelah itu Ketua KKKM menyampaikan kepada kepala madrasah surat permohonan peneliti. Setelah mendapat izin baru kuesioner dengan aplikasi *google forms* peneliti kirim ke *WhatsApp* kepala madrasah meminta bantuannya agar *link* kuesioner di *share* ke grup guru masing-masing madrasah.

### Teknik Pengolahan Data

Data yang diolah dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat langsung dari sumber pertama sebagai responden penelitian yakni guru yang mengajar madrasah *boarding school* di Kota Batam yang berjumlah 182 orang.

### Metode Analisis Data

Metode analisis regresi berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan dengan mencoba hipotesis mengenai hubungan dua variabel bebas atau lebih secara bersama dengan satu variabel terikat.

1. Metode Analisis Statistik Deskriptif yaitu data yang dideskripsikan terdiri dari jenis kelamin, tempat tugas, usia, lama mengabdikan, status kepegawaian, dan analisis deskriptif variabel lainnya.
2. Uji Outlier yaitu untuk mengetahui adanya data ekstrem yang bersifat menyimpang dari nilai normal dengan cara melihat nilai zscore pada variabel penelitian. Jika sampel berjumlah di bawah 80 maka nilai ambang batas zscore  $-2,5 < n < 2,5$ , jika sampel berjumlah berada di atas 80 maka nilai zscore  $-3,0 < n < 3,0$  (Hair, Babin & Anderson, 2010). Data terindikasi memiliki outlier jika nilai n berada lebih pada ambang batas.
3. Uji Kualitas Data yaitu mengukur kelayakan instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan skala likert. Uji validitas melalui program SPSS taraf signifikan 5% Sugiono (2008:251) menyatakan data valid jika r hitung  $> r$  tabel. Jadi apabila korelasi antara skor item dengan skor total lebih besar dari r tabel maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Uji Reliabilitas menurut Sugianto (2012: 268) menyatakan reliabilitas berkenaan derajat konsistensi dan stabilitas data atau dilihat melalui Cronbach's Alpha  $\geq 0,6$  bila Cronbach's Alpha  $\geq 0,6$  artinya kuesioner bersifat reliabel.

### Uji Asumsi

1. Uji Normalitas yaitu untuk mendeteksi data berdistribusi secara normal atau mendekati normal menggunakan P-P plot agar secara visual diketahui data tersebar normal bila berada di dekat garis diagonal atau mendekati normal. Atau pengujian secara empiris dengan menggunakan kolmogorov-smirnov.
2. Uji Linieritas yaitu untuk menunjukkan rata-rata yang didapat dari kelompok data sampel di garis-garis lurus dengan pengujian linieritas. Harga Fhitung (Deviation from Linearity) yang didapat dari memaparkan Fhitung dengan  $p > 0,05$  maksudnya sudah dianggap mencapai linieritas.
3. Uji Multikolinearitas yaitu untuk melihat apabila ada korelasi antar variabel bebas pada model regresi yang digunakan. Tidak memiliki korelasi sesama variabel bebas merupakan

model regresi yang baik. Pengujian ini dilakukan dengan aplikasi SPSS nilai variance inflation (VIF) dan nilai toleransi. Untuk melihat tidak terjadi multikolinearitas yaitu jika nilai Tolerance  $\leq 0,10$  = nilai VIF  $\geq 10$ . (Ghozali, 2011:106).

4. Uji Heteroskedastisitas yaitu Untuk mengetahui perbedaan variance residual dari suatu periode pengamatan ke pengamatan periode lainnya. Hasilnya ditunjukkan dengan gambar scatterplot, dapat dilihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas. "Regresi bisa dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas bila titik-titik tidak membuat pola tertentu" (Wiratna, 2018).
5. Analisis Regresi Linier Berganda yaitu untuk mengetahui Pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dapat dianalisis dengan regresi berganda.

### Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t) yaitu Untuk melihat signifikansi antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Signifikansi ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas kesalahan (p-value) bila nilainya lebih kecil dari 0,05 artinya ada pengaruh signifikan, juga berlaku sebaliknya (taraf signifikansi 5%).
2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F) yaitu hipotesis mendukung atau diterima jika p-value hasil analisis lebih kecil dari 0,05 (karena dalam penelitian mengambail probabilitas kesalahan, taraf signifikansi 5%).
3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) yaitu untuk mengetahui besarnya kontribusi prediktor atau variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi parsial ( $R^2$ ) untuk mengukur faktor manakah yang paling berpengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai  $R^2$  yang besar menunjukkan variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen.

### Hasil dan Pembahasan

#### 1. Deskriptif Karakteristik Responden

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan jumlah responden 182 yaitu guru pada madrasah boarding school tingkat MI Swasta, MTs Swasta, dan MA Negeri Insan Cendekia Kota Batam. data yang dideskripsikan terdiri dari jenis kelamin, tempat tugas, usia, lama mengabdikan, status kepegawaian, dan analisis deskriptif variabel lainnya.

#### 2. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu tiga variabel bebas meliputi gaya kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja, kepuasan kerja dan satu variabel terikat yaitu kinerja guru madrasah *boarding school* di Kota Batam. Pengukuran jawaban pada setiap variabel menggunakan skala likert dengan alternatif jawaban 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

#### Gaya Kepemimpinan

Hasil jawaban responden dari 23 pertanyaan pada kuesioner yang telah didistribusikan melalui google forms tentang variabel gaya kepemimpinan diperoleh hasil yaitu nilai paling rendah 2,70; nilai paling tinggi 4,80; nilai rata-rata 4,06; nilai tengah 4,10; nilai modus 4,30; dan standar deviasi 0,417.

Tabel 4.1  
Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah *Boarding School* Kota Batam

No.	Kategori Skor	Norma	Frekuensi	
			F	%
1.	Sangat baik	4,21 s.d 5,00	68	37,4
2.	Baik	3,41 s.d 4,20	102	56,0
3.	Cukup baik	2,61 s.d 3,40	12	6,6
4.	Tidak baik	1,81 s.d 2,00	0	0,0
5.	Sangat tidak baik	1,00 s.d 1,80	0	0,0
Jumlah			182	100,0

**Sumber:** Data primer diolah (2020)

Hasil distribusi pada variabel gaya kepemimpinan yaitu 182 responden dengan perincian yaitu jawaban sangat baik 37,4%, jawaban baik 56,0%, jawaban cukup baik 6,6%, jawaban tidak baik 0,0%, jawaban sangat tidak baik 0,0%. Berdasarkan jawaban responden tersebut maka gaya kepemimpinan kepala madrasah boarding school Kota Batam termasuk "Baik"

### Motivasi Kerja

Hasil jawaban responden variabel bebas motivasi kerja (X2) berdasarkan data distribusi melalui 10 pertanyaan yang tercantum pada angket yang telah didistribusikan melalui *google forms* yaitu skor paling rendah 1,70; skor paling tinggi 5,00 rata-rata 4,240%; nilai tengah 5,00; nilai modus 5,00; dengan standar deviasi 0,586. Berikut ini tabel distribusi frekuensi motivasi kerja (X2).

Tabel 4.2  
Distribusi Motivasi Kerja

No.	Kategori Skor	Norma	Frekuensi	
			F	%
1.	Sangat tinggi	4,21 s.d 5,00	101	55,5
2.	Tinggi	3,41 s.d 4,20	61	33,5
3.	Cukup tinggi	2,61 s.d 3,40	19	10,4
4.	Rendah	1,81 s.d 2,00	1	20,5
5.	Sangat rendah	1,00 s.d 1,80	0	0,0
Jumlah			182	100,0

Sumber: Data primer diolah (2020)

Hasil data frekuensi diperoleh hasil dengan perincian yaitu 55,5% jawaban sangat tinggi, 33,5% jawaban tinggi, 10,4% jawaban cukup tinggi, 0,5% jawaban rendah dan sangat rendah nilainya 0,0%. Berdasarkan data responden motivasi kerja termasuk kategori "Sangat Tinggi"

## Kepuasan Kerja

Hasil yang diperoleh dari data jawaban responden tentang Kepuasan kerja (X3) melalui 8 pertanyaan pada angket yang telah disebar melalui google forms diperoleh data yaitu skor paling rendah 2,60; skor paling tinggi 5,00 rata-rata 4,15; nilai tengah 4,10; nilai modus 4,00; dengan standar deviasi 0,590. Tabel distribusi frekuensi kepuasan kerja yaitu

**Tabel 4.3**  
Distribusi Kepuasan Kerja

No.	Kategori Skor	Norma	Frekuensi	
			F	%
1.	Sangat baik	4,21 s.d 5,00	88	48,4
2.	Baik	3,41 s.d 4,20	71	39,0
3.	Cukup baik	2,61 s.d 3,40	22	12,1
4.	Tidak baik	1,81 s.d 2,00	1	0,5
5.	Sangat tidak baik	1,00 s.d 1,80	0	0,0
Jumlah			182	100,0

Sumber: Data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil yaitu jawaban sangat baik 48,4%, jawaban baik 39,0%, jawaban cukup baik 12,1 %, jawaban tidak baik 0,5 %, dan jawaban sangat tidak baik 0,0 %. Berdasarkan data di atas kepuasan kerja tergolong "Sangat Baik"

## Kinerja Guru

Berdasarkan data jawaban 182 responden dari variabel terikat kinerja guru (Y) merupakan melalui 10 pertanyaan pada angket yang telah didistribusikan pada google forms diperoleh rata-rata 4,23; nilai tengah 4,25; skor paling rendah 1,60; skor paling tinggi 5,00 dengan standar deviasi 0,599. Berikut tabel distribusi frekuensi kinerja guru.

**Tabel 4.4**  
Distribusi Kinerja Guru

No	Kategori Skor	Norma	Frekuensi	
			F	%
1.	Sangat tinggi	4,21 s.d 5,00	91	50,0
2.	Tinggi	3,41 s.d 4,20	73	40,1
3.	Cukup tinggi	2,61 s.d 3,40	17	9,3
4.	Rendah	1,81 s.d 2,00	1	0,5
5.	Sangat rendah	1,00 s.d 1,80	0	0,0
Jumlah			182	100,0

Sumber: Data primer diolah (2020)

Berdasarkan 182 responden sampel penelitian dari hasil distribusi frekuensi di atas, maka diperoleh hasil dengan perincian rincian yaitu 50,0% jawaban sangat tinggi, 40,1% jawaban

tinggi, 9,3% jawaban cukup tinggi, 0,5% jawaban rendah, jawaban sangat rendah 0,0%. Terbukti dari jawaban responden kinerja guru termasuk "*Sangat Tinggi*".

### Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas yaitu dilakukan pada setiap instrumen penelitian untuk membandingkan skor-item dengan total item. Batas minimal dari koefisien validitas dengan  $n = 182$  taraf signifikansi 5% adalah 0,145. Jika koefisien korelasi kurang dari 0,145 artinya tidak valid. Kriteria penerimaan dan penolakan pada item tersebut valid atau tidak valid yaitu apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  disebut valid, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item tersebut disebut tidak valid.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Pengujian Validitas Instrumen**

No	Instrumen	Jumlah Item	Jumlah Item Valid	Valid (%)	No. Item Gugur
1.	Gaya Kepemimpina (X1)	23	23	100 %	Valid
2.	Motivasi Kerja (X2)	10	10	100%	Valid
3.	Kepuasan Kerja (X3)	8	8	100%	Valid
4.	Kinerja Guru	10	10	100%	Valid

**Sumber:** Data primer diolah (2020)

Perolehan data dari hasil uji bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan bisa dipakai untuk uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas yaitu dengan memperhatikan nilai *Cronbachs Alpha* berfungsi untuk mengetahui reabilitas dalam mengukur konsisten hasil jawaban responden dengan nilai di atas 0,60 adalah reliabel.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen**

No.	Instrumen Penelitian	Koefisien Reliabilitas (Alpha Cronbach)	Keterangan
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,873	Reliabel
1.	Motivasi Kerja (X2)	0,805	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja (X3)	0,711	Reliabel
3.	Kinerja Guru (Y)	0.781	Reliabel

**Sumber:** Data primer diolah (2020)

Berdasarkan hasil pada data akhir tersebut semua instrumen-instrumen menunjukkan hasil reliabel sehingga dapat disertakan pada uji selanjutnya.

3. Uji Outlier yaitu untuk mengetahui data yang menyimpang dari rata-rata. Berdasarkan perhitungan dengan aplikasi SPSS maka hasilnya tidak ditemukan outlier.

## Uji Asumsi

### 1. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas dapat dilakukan dengan metode yaitu kolmogorov-smirnov.

**Tabel 4.7**

Ringkasan Hasil Uji Normalitas Sebaran

Variabel	Kolmogorov-smirnov	p-value	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,101	0,000	Normal
Motivasi Kerja (X2)	0,098	0,000	Normal
Kepuasan Kerja (X3)	0,094	0,001	Normal
Kinerja Guru (Y)	0,103	0,000	Normal
Unstandarized Residual	0,072	0,022	Normal

Sumber: Data primer diolah (2020)

Berdasarkan data pada uji normalitas menunjukkan distribusi yang normal, dengan nilai  $p < 0,05$ .

### 2. Pengujian Linieritas

Pada pengujian ini software yang digunakan adalah SPSS tipe 24.0. Uji linieritas menggunakan  $F_{hitung} > p$  dengan  $\alpha$  sebesar 0,05 menunjukkan terdapat penyimpangan terhadap linieritas. Hasil uji Linieritas Hubungan yaitu X1  $F_{hitung} = 1,462$ , p-value 0,59; X2  $F_{hitung} = 1,243$ , p-value 0,227; X3  $F_{hitung} = 1,157$ , p-value 0,306

Berdasarkan hasil uji tersebut maka semua pengujian linieritas sesuai ditunjukkan dengan nilai p lebih besar 0,05 dan  $F_{hitung}$  yaitu *F deviation from linearity*.

### 3. Uji Multikolinieritas

Apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai yang ditunjukkan oleh *variance inflation factor* (VIF) adalah lebih kecil dari 10, maka hal tersebut membuktikan tidak terdapat korelasi. Adapaun hasil uji multikolinieritas yaitu X1 nilai *tolerance* 0,439, VIF 2,277; X2 nilai *tolerance* 0,356, VIF 2,796; X3 nilai *tolerance* 0,399, VIF 2,504. Kesimpulannya tidak multikolinieritas.

### 4. Uji Heteroskedastisitas

Gambar scatterplots merupakan hasil pengujian heteroskedastisitas diperoleh hasil yaitu titik data terdapat pada rentang angka -2 hingga angka 2; persebaran data tidak berpola; titik penyebaran tidak membuat pola-pola gelombang; titik menyebar tidak berpola. Oleh sebab itu hubungan antara *regression standardized residual* dengan *regression standardized predicted value* tidak beraturan. Artinya variabel-variabel yang ada adalah homoskedastisitas atau tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

## Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis data dan uji hipotesis memakai software SPSS dengan type 24.0. Adapun hasil analisis dan pengujian hipotesis data sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
Hasil Regresi Berganda dengan Dependent Variabel Kinerja Guru (Y)

Variabel Bebas	<i>Unstandardized</i> <i>Coefficients</i>		<i>Standardized</i> <i>Coefficients</i>	T	Sig. (p)
	B	Std. Error			
(Constant)	5,602	3,028	--	--	--
Gaya					
Kepemimpinan (X1)	0,110	0,049	0,178	2,274	0,024*
Motivasi Kerja (X2)	0,423	0,088	0,414	4,784	0,000*
Kepuasan Kerja (X3)	0,256	0,104	0,201	2,449	0,015*

$R = 0,723$   
 $R \text{ Square } (R^2) = 0,522$   
 $Std \text{ Error of the Estimate } (e) = 4,171$   
 $F_{hitung} = 64,885$   
 $Sig. (p) = 0,000^*$

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi Ganda (Multiple Correlation)

$R^2$  = Koefisien Determinan

Sig. = Signifikansi atau *p-value*

\*) = Signifikan pada taraf 5%

Sumber: Data primer diolah (2020)

Hasil Koefisien relasi ( $R$ ) = 0,723; koefisien diterminasi ( $R^2$ ) = 0,522, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mampu menerangkan variabel terikat besarnya 52,2%, sedangkan 47,8% diterangkan oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model. Dari perhitungan tersebut, variabel bebas (Independen) secara simultan memberi kontribusi terhadap varibel terikat (dependen) sebesar 52,2%.

Hasil uji t menunjukkan bahwa hasil gaya kepemimpinan = 0,024, motivasi kerja = 0,000, dan kepuasan kerja = 0,015. Nilai signifikan <0,05. Maka secara parsial variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA, jika nilai sig. atau  $p < 0,05$ , dan nilai  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$ , maka secara simultan terdapat pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas. Jika responden 182 maka nilai  $F_{tabel}$  adalah 2.65.

Hasil Uji-F ditemukan bahwa nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah hasil  $F_{hitung} = 64,885$ , dengan  $p\text{-value} = 0,000$ . Hasil uji ini menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara signifikan pada varibel terikat, artinya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru madrasah *boarding school* di Kota Batam.

Hipotesis dalam penelitian ada empat, pengujian hipotesis dengan hasil-hasil analisis sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Pengujian Hipotesis X1, X2, X3 terhadap Y**

Analisis regresi berganda	Ha1-Ha4	H01-H04	Nilai koefisien regresi ( $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ )	$t_{hitung}$	p-value atau $p < 0,05$	Kesimpulan
Hipotesis 1	X1 berpengaruh terhadap Y	X1 tidak berpengaruh terhadap y	$\beta_1$ 0,110	2,274	0,024	X1 Berpengaruh Signifikan terhadap Y
Hipotesis 2	X2 berpengaruh terhadap y	X2 tidak berpengaruh terhadap y	$\beta_2$ 0,423	4,784	0,000	X2 Berpengaruh Signifikan terhadap Y
Hipotesis 3	X3 berpengaruh terhadap y	X3 tidak berpengaruh terhadap y	$\beta_3$ 0,256	2,449	0,015	X3 Berpengaruh Signifikan terhadap Y
Hipotesis 4	X1, X2, X3 berpengaruh terhadap Y	X1, X2, X3 tidak berpengaruh terhadap Y	R = 0,723 R <sup>2</sup> = 0,522	F <sub>hitung</sub> = 64,885	0,000	X1, X2, X3 secara simultan berdampak pada Y sebesar 52,2% atau Y dipengaruhi X1, X2, X3

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang pertama bahwa nilai koefisien beta ( $\beta_1$ ) sebesar 0,110;  $t_{hitung}$  2,274 dengan kurang dari 5% atau  $p < 0,05$  dari yang sudah ditentukan. Hasil uji ini menjadi bukti bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah *boarding school* berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru madrasah di Kota Batam.

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua dibuktikan hasil nilai koefisien beta ( $\beta_2$ ) sebesar 0,423;  $t_{hitung}$  4,784 lebih kecil dari signifikansi yaitu 5% atau  $p < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua memiliki pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah *boarding school* di Kota Batam.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga tentang kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien beta ( $\beta_3$ ) sebesar 0,256;  $t_{hitung}$  2,449 lebih kecil dari signifikansi yang ditentukan yaitu 5% atau  $p < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan kinerja guru madrasah *boarding school* di Kota Batam.

### 4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang keempat menunjukkan nilai dari korelasi berganda (R) sebesar 0,723; R<sup>2</sup> = 0,522; F<sub>regresi</sub> = 64,885 dengan  $p < 0,05$ . Ini ditunjukkan kinerja guru menunjukkan pengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru madrasah *boarding school* di Kota Batam sebesar 52,2%.

## Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja, kepuasan kerja secara parsial memberi pengaruh signifikan atau  $p < 0,05$  terhadap kinerja guru pada madrasah *boarding school* di Kota Batam. Artinya baik atau tidaknya kinerja guru pada madrasah *boarding school* di Kota Batam ditentukan oleh baik atau tidaknya kepala dalam memimpin, motivasi guru dalam bekerja, dan kepuasan hasil kerja guru.

Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja, kepuasan kerja secara simultan memberi pengaruh signifikan atau  $p < 0,05$  terhadap kinerja guru. Tinggi rendahnya kinerja guru madrasah *boarding school* di Kota Batam dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebagai kepala madrasah, motivasi guru dalam bekerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai 52,2% dan hal-hal lain ditentukan oleh variabel di luar penelitian ini.

## Daftar Pustaka

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Asad khan, M., Md Yusoff, R., Hussain, A., & Binti Ismail, F. (2019). The Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relationship of HR Practices and Employee Job Performance: Empirical Evidence from Higher Education Sector. *International Journal of Organizational Leadership*, 8(1), 78–94. <https://doi.org/10.33844/ijol.2019.60392>
- Aunga, D. A. O., & Masare, O. (2017). Effect of leadership styles on teacher's performance in primary schools of Arusha District Tanzania. *International Journal of Educational Policy Research and Review*, 4(4), 42–52. <https://www.journalissues.org/IJEPRR/%0Ahttps://doi.org/10.15739/IJEPRR.17.006>
- Chen, Y.-G. (2017). Exploring differences from principals' leaderships and teachers' teaching performances in public and private schools. *The Journal of International Management Studies*, 12(2), 65–81. [http://www.jimsjournal.org/8 Yi-Gean Chen.pdf](http://www.jimsjournal.org/8%20Yi-Gean%20Chen.pdf)
- Falahy. (2005). *Studi Korelasi Antara Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Guru (Studi pada guru SMK Samarinda)*. Tesis dipublikasikan ([www.geocities.com/guruvalah](http://www.geocities.com/guruvalah)).
- Gbadamosi, G & Adebakin, M. (1966). *Organisation Behaviour. A Basic Introduction*. Pemark.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, B. D., & Zubaidah. (2017). The Influence Of Leadership, Organizational Culture And Work Discipline On Teacher Performance Regarding Work Motivation As Intervening Variable (A Case Study Of Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Kholidin). *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 1(01), 69–95.
- Lee, Y.-D., & Kuo, C.-T. (2019). Principals' Transformational Leadership and Teachers' Work Motivation: Evidence From Elementary Schools in Taiwan. *The International Journal of Organizational Innovation*, 11(3), 90–113. <http://www.ijoi-online.org/>
- Luthans, F. (2005). *Organisasi Behaviour Edisi Sepuluh*. Penerbit Andi.
- Miftah Thoha. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Education. *Journal of Management and Strategy*,

- 9(1), 53. <https://doi.org/10.5430/jms.v9n1p53>
- Pratami, F. A. R., Harapan, E., & Arafat, Y. (2018). Influence of school principal and organizational climate supervision on teachers' performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 228–236.
- Rini, I. S., Nurhaeni, I. D. A., & Sulistyanngrum Indrawati, C. D. (2019). The Effect of the Style of The Principal's Leadership Towards the Teachers' Performance Through Work Motivation at Vocational High Schools. *International Journal of Educational Research Review*, 4(1), 97–105. <https://doi.org/10.24331/ijere.487226>
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta, Cv.
- Supardi. (2013). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Change Publication.
- Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan. Edisi Pertama*. Holstica.
- Veliu, L., Manxhari, M., Demiri, V., & Jahaj, L. (2017). the Influence of Leadership Styles on Employee'S Performance. *Journal of Management Social Sciences Vadyba Journal of Management*, 31(231), 59–69.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Fajar Interpratama Offset.
- Winardi. (2010). *Manajemen Prilaku Organisasi, Edisi Revisi*. Kencana.