

PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU PADA MADRASAH ALIYAH NEGERI KOTA PEKANBARU

Rifqi Amal Reza¹⁾

Harlen²⁾

Daviq Chairilisyah³⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Riau

^{2),3)} Dosen Program Pascasarjana Universitas Riau

***Abstract.** This study aims to see and find out the direct effect of the Effect of Motivation, Training and Leadership on Teacher Performance Empirical Studies at Pekanbaru City Islamic Senior High School.*

The population in this research is Pekanbaru State Islamic Senior High School as many as 100 teachers. The sample size to be used in this study is using the Slovin method, which uses formulas which are then used as research sample. Analyzer used is multiple regression by using program of SPSS 21 for windows.

The results of this study indicate Motivation, Training and Leadership have a significant effect on Teacher Performance. This means that the higher the level of self-motivation in a person and the more training that is seriously followed in training and the better the leadership, the better the teacher's performance in realizing organizational goals in the Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru.

***Keywords :** Motivation, Training, Leadership and Teacher Performance*

I. PENDAHULUAN

Madrasah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan Indonesia secara keseluruhan. Madrasah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Madrasah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya madrasah memerlukan tenaga profesional, tenaga kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial. Guru, kepala madrasah

dan pegawai dilingkungan madrasah merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan madrasah.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 1, ayat (1) menjelaskan bahwa : “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, menengah dan atas”. Sehingga, guru yang semakin bermutu semakin besar sumbangannya bagi perkembangan diri siswanya dan perkembangan masyarakatnya.

Tugas utama guru tersebut merupakan indikator yang akan

dijadikan untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Jelas bahwa guru yang bermutu dalam tugas dan kewajibannya yang terkait langsung dengan proses belajar mengajar maupun tidak terkait langsung sangatlah berpengaruh terhadap hasil belajar mengajar. Guru menjadi salah satu komponen sumber daya manusia dalam proses belajar mengajar. Guru menjadi salah satu komponen sumber daya manusia dalam proses belajar mengajar yang turut berperan dalam usaha untuk memajukan sumber daya manusia yang potensial dalam bidang pembangunan, khususnya peserta didik. Sehingga kinerja guru selalu menjadi pusat perhatian masyarakat, karena merupakan salah satu ujung tombak dalam dunia pendidikan.

Disamping itu, kesadaran guru terhadap peningkatan profesi guru serta berperilaku sesuai dengan tuntutan profesi akan sangat mempengaruhi prestasi anak didik. Komitmen guru sangat diperlukan demi keberlangsungan madrasah sebagai organisasi pendidikan. Salah satu upaya mewujudkan komitmen yang kuat terhadap organisasi madrasah adalah guru harus mengembangkan profesionalnya dan memiliki motivasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dan dengan penuh tanggung jawab.

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004:67). Masalah

kinerja pegawai yang buruk secara efektif merupakan tantangan bagi semua pimpinan dan peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari dukungan pimpinan untuk mengarahkan bawahannya secara optimal sesuai Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) dan sejalan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan. Pimpinan memainkan peran penting berkaitan dengan efisiensi, ekonomis dan efektivitas. Sesuai dengan penelitian Sahuilawane (2011) menyatakan bahwa dukungan pimpinan juga berpengaruh dalam mendukung suksesnya implementasi sistem baru dan mengembangkan daya inovatif bawahan.

Menurut Moekijat (1991:4) pelatihan diperlukan untuk membantu pegawai menambah kecakapan dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan dimana pegawai tersebut bekerja. Tiga syarat latihan, yaitu:

1. Latihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya.
2. Latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan, dalam informasi dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaannya sehari-hari.
3. Latihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang sedang dilaksanakan ataupun pekerjaan yang akan diberikan pada masa yang akan datang.

Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para guru dapat memperoleh atau mempelajari sikap,

kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Berkaitan dengan pernyataan tersebut di atas maka salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas guru melalui pemberian program pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang sesuai dan bijaksana, sebab apapun kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau tenaga kerja tanpa ditunjang dengan pemberian program pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang benar yang sesuai dengan bidang tugas dan motivasi kerja yang tinggi. Haris (dalam Yuniarsih dan Suwanto 2009:38) mengemukakan bahwa program pelatihan merupakan rencana organisasi untuk meningkatkan tingkat kompetensi pegawai. Adapun pelatihan yang diikuti guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut.

1. Pelatihan *Time Works & Leadership dan Problem Solving*
2. Pelatihan Pengembangan Kurikulum
3. Pelatihan Strategi Pengelolaan Kelas Kreatif
4. Pelatihan *Ice Breaking* Pembelajaran
5. Pelatihan *Public Speaking For Teacher*

Hal ini sangat penting karena adanya perubahan ditempat kerja dan angkatan persaingan dan memperbaiki produktivitas, dan keharusan dari perundang-undangan yang ada. Menurutny kesuksesan suatu pelatihan ditentukan oleh reaksi peserta pelatihan, banyaknya pelajaran yang diterima. Perubahan

dalam bekerja dan hasil konkret. Dalam PP RI No. 101 Tahun 2000 pasal 1 yang dimaksud dengan Diklat adalah “proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan”.

Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan dorongan- dorongan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan itu sendiri adalah aktivitas mempengaruhi perilaku orang lain baik secara individu maupun kelompok agar melakukan aktivitas dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Silalahi, 2002). Kemampuan seorang pemimpin dalam mendorong pengikutnya dengan visinya, meningkatkan keahlian dan kemampuan pengikut, memperhatikan kepentingan mereka dengan cara membina, melatih sesuai dengan yang dibutuhkan.

Kepemimpinan juga telah dikaitkan dengan hasil seperti inovasi, peningkatan kualitas dan kinerja. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Gibson, 1997). Penelitian oleh Sari, Rahmila, dkk (2012), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Pekanbaru, hal yang perlu diperhatikan bukan hanya dalam memberikan kedisiplinan yang baik dalam bekerja tetapi adanya kepemimpinan yang baik dalam memberikan dorongan-dorongan motivasi tentunya hasil yang didapat akan baik. Kepemimpinan sebagai bagian integral dan efektivitas perusahaan, maka kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting yang

menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Untuk menjadi pemimpin yang efektif, seorang pemimpin perusahaan harus dapat mempengaruhi seluruh karyawan yang dipimpinya, melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan organisasi. (Rahmi;2013), Ketika pimpinan menunjukkan kepemimpinan yang baik, para karyawan akan mempelajari perilaku yang tepat untuk berhadapan dengan pekerjaan mereka. Penelitian terkait kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terdapat pada penelitian Sisiawan (2013) dimana hasil penelitiannya membuktikan terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja. Sementara hasil penelitian yang berbeda ditemukan pada penelitian Renah (2014) yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja Guru.

Pada hakikatnya program diklat dirancang untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik dan siap berkompetisi di pemerintahan.

Disamping itu pegawai masih mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang melekat pada dirinya. Untuk itu institusi harus mampu merancang pendidikan dan pelatihan dan mengikut sertakan seluruh guru. Dengan keharusan guru untuk mengikuti diklat yang dibuktikan dengan sertifikasi tertentu akan memberikan kemampuan dan karakteristik berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan

tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai sudah pernah dilakukan antara lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Nikel (2016), hasil penelitiannya bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Ilman Atau nur (2015) hasilnya menunjukkan kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Cholik (2016), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai, Hadi (2010) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda yaitu penelitian Yohanes (2016) hasilnya pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Windi (2012) hasilnya pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas dan fenomena, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri Kota Pekanbaru”**.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi, Pelatihan dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri di Kota Pekanbaru?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri di Kota Pekanbaru?

3. Apakah Pelatihan berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri di Kota Pekanbaru?

4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri di Kota Pekanbaru?

Tujuan Penelitian Sesuai dengan perumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menganalisis motivasi, pelatihan dan Kepemimpinan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri di Kota Pekanbaru.

2. Untuk menganalisis motivasi berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri di Kota Pekanbaru.

3. Untuk menganalisis Pelatihan berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri di Kota Pekanbaru.

4. Untuk menganalisis Kepemimpinan berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri di Kota Pekanbaru.

II. KERANGKA TEORI

a. Kinerja

Dalam meningkatkan Terdapat beberapa pakar manajemen yang mendefinisikan kinerja. Mangkunegara (2004:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bernardin (2001) dalam Sudarmanto (2009:8) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang

diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas – aktifitas selama periode waktu tertentu. Dari pengertian tersebut, Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (trait) dan perilaku.

Sedangkan pengertian dari penilaian kinerja menurut Hasibuan (2007:87) adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menurut Wirawan (2009:5) kinerja (performance) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu proses dalam waktu tertentu.

Dari berbagai pengertian tentang kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang – orang tertentu terutama atasan pegawai yang bersangkutan.

Terkait dengan konsep kinerja, Rummler dan Branche (2001) dalam Sudarmanto (2009:7) mengemukakan ada 3 (tiga) tingkatan kinerja, yaitu:

a) Kinerja Organisasi Merupakan pencapaian hasil (*out-come*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.

b) Kinerja Proses Merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.

c) Kinerja Individu/Pekerjaan Merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat pegawai

atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu

b. Motivasi

Konsep tentang komitmen organisasi Menurut Robbins (2008:222), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Terdapat 3 unsur kunci dalam definisi motivasi yaitu intensitas, tujuan dan ketekunan.

Intensitas menyangkut seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas juga dikatakan sebagai unsur inti dari motivasi, akan tetapi dengan intensitas yang tinggi saja belum tentu menuju hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, diperlukan suatu kejelasan tujuan dengan kata lain intensitas usaha yang tinggi diarahkan pada suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Unsur ketiga dari motivasi adalah ketekunan. Adapun ketekunan merupakan suatu ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap bertahan pada pekerjaan cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Adapun Rivai (2011:837) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Lebih lanjut Rivai menjelaskan bahwa sikap dan hal nilai yang dimaksud merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk

mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Selain itu, motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya.

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya.

Sedangkan As'ad (2004:45), memberikan batasan mengenai motivasi sebagai the process by which behaviour is energized and directed. Motivasi merupakan hal yang melatarbelakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2007:92), motivasi berasal dari kata *move* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Hasibuan (2007:95) memberikan penjelasan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan bekerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, berkerja efektif, terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa motivasi merupakan hal-hal yang menimbulkan dorongan dalam diri seseorang sehingga seseorang tersebut tergerak untuk mencapai

tujuan yang diinginkan baik oleh Guru tersebut maupun tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

c. Pelatihan

Siswanto (2000) mengemukakan manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh mencakup fungsi yang terkandung didalamnya, yakni perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum maupun latihan keahlian, serta pendidikan dan latihan khusus bagi para pegawai. Pengaturannya meliputi kegiatan formulasi, kebutuhan pemberian servis yang memuaskan, bimbingan, perizinan dan penyelaan.

Mangkuprawira (2003) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Dalam definisi yang lain, Mangkuprawira (2003) memberikan perbedaan pada pengertian pelatihan dan pendidikan. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.

Hamalik (2001) mengatakan bahwa fungsi pelatihan adalah memperbaiki kinerja (performance) para peserta. Selain itu pelatihan juga bermanfaat untuk mempersiapkan promosi ketenagakerjaan pada jabatan yang lebih rumit dan

sulit,serta mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yaitu tingkatan kepengawasan atau manajerial.

Menurut Mathis (2001: 5) pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Sikula dalam Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru

atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. (Dessler, 1997).

Selanjutnya Wibowo (2007: 233-234) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan solusi atas kekurangan keterampilan atau informasi yang diperlukan pekerja untuk mencapai standar kinerja.

Stoner et al. (1996: 97) mengemukakan bahwa program pelatihan dimaksudkan untuk mempertahankan dan memperbaiki prestasi kerja yang sekarang, sedangkan program pengembangan didesain untuk memberikan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan pada masa depan.

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori..

d. Kepemimpinan

Pemimpin adalah ahli strategi yang menetapkan tujuan organisasi, Dalam kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya keterbatasan dan kelebihan tertentu memusatkan perhatian pada cara-cara agar organisasi dapat mencapai tujuan itu. Kepemimpinan tidak sama artinya dengan manajemen, ia adalah suatu kemampuan yang lebih tinggi.

Sutarto (1998b:25), mengemukakan Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

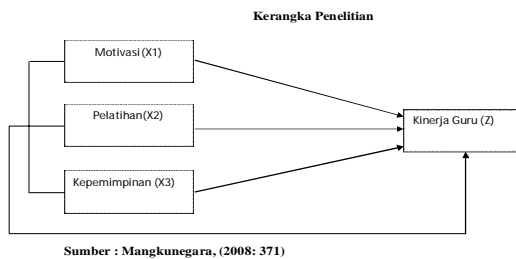
Menurut pendapat Wahjusumidjo (2003) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah bentuk hubungan sekelompok orang, hubungan antara yang memimpin dan yang dipimpin, dimana hubungan itu mencerminkan seseorang atau kelompok orang yang berperilaku karena akibat adanya kewibawaan atau kekuasaan yang ada pada orang yang memimpin. Sedangkan Robbins (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Pendapat ini memandang semua anggota organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan untuk mempengaruhi semua anggota organisasi agar bersedia melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Yukl (dalam Rohmah, 2011) mengatakan 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 kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di antara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan kata lain, tugas

pemimpin adalah menjaga keutuhan kerjasama karyawan yang bekerja di dalam organisasi (Isyandi, 2004:155) Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan strategi yang dimiliki oleh pemimpin untuk memotivasi, mengkoordinasikan, mendorong dan mengartikulasikan tentang masa depan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Kerangka Berfikir



Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Motivasi, pelatihan, dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Pekanbaru.
2. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Pekanbaru.
3. Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Pekanbaru.
4. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini pada Madrasah Aliyah Negeri/Swasta se Provinsi Riau. Objek penelitian adalah mengenai pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Pekanbaru. Populasi dan Sampel

Menurut Sasmita (2012:35) Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru pada Madrasah Aliyah Negeri yang berjumlah 152 orang.

Menurut Umar (2008:77) sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi. Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. metode pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan rumus slovin Wiratna Sujarweni (2014:16).

Analisis Data

Dalam menganalisis data ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dimana semua data terkumpul, diinterpretasikan kemudian dihubungkan dengan teori yang mendukung permasalahan dari studi kepustakaan. Disamping itu penulis juga menganalisis data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari jawaban responden berdasarkan pertanyaan yang mencerminkan indikator masing-masing variabel kemudian ditabulasi untuk dianalisis. Data kualitatif adalah data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan (scoring)

Model Analisis linier regresi

Analisis linier regresi berganda dipilih untuk menguji hipotesis pada penelitian ini. Analisis regresi linier berganda tidak hanya mengukur kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, melainkan juga menunjukkan arah pengaruh tersebut. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja guru. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi, Pelatihan dan Kepemimpinan.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Guru

X1 : Motivasi

X2 : Pelatihan

X3 : Kepemimpinan

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi

e : Error of Estimation

PENGUJIAN HIPOTESIS

Validitas

Validitas konstruk dari Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji reliabilitas dimana suatu instrument dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha dengan ketetapan yaitu $< 0,6$ tidak reliabel, $0,6$ $0,7$ acceptable, dan $> 0,8$ sangat baik. Untuk menentukan keandalan suatu pernyataan digunakan program computer SPSS 21 for Windows, hingga diperoleh nilai cronbach alpha untuk tiap variabel penelitian. Hasil dari uji dapat dikatakan reliabel apabila cronbach alpha $> 0,6$. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:.

Tabel 1 Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan uji	Keterangan
Kinerja	0,760	0,70	Reliable
Motivasi	0,791	0,70	Reliable
Pelatihan	0,790	0,70	Reliable
Kepemimpinan	0,726	0,70	Reliable

Sumber: Pengolahan data Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai cronbach alpha dari variabel kepemimpinan, beban kerja, sistim karir, iklim organisasi, dan kinerja pegawai lebih besar dari $0,70$ sehingga dapat disimpulkan variabel reliabel yang berarti bahwa kuisioner

sudah dapat digunakan dalam penelitian.

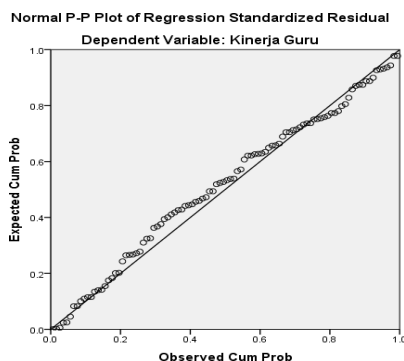
Normalitas

Berikut akan disajikan hasil pengujian asumsi klasik terhadap model regresi, yang meliputi uji normalitas data, multikolinearitas, autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik di dalam regresi berganda merupakan suatu keharusan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yang digunakan dalam penelitian. Secara keseluruhan, pengujian ini akan menyimpulkan apakah antar variabel bebas memiliki korelasi atau tidak dengan sesama variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja sedangkan variabel independen meliputi Motivasi, Pelatihan dan Kepemimpinan.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik pada Normal P-Plot of Regression Standardized Residual

dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data Reliable disekitar garis diagonal dan Reliable mengikuti arah garis diagonal, Reliable model regresi memenuhi Reliable normalitas.

Sumber: Pengolahan data 2019

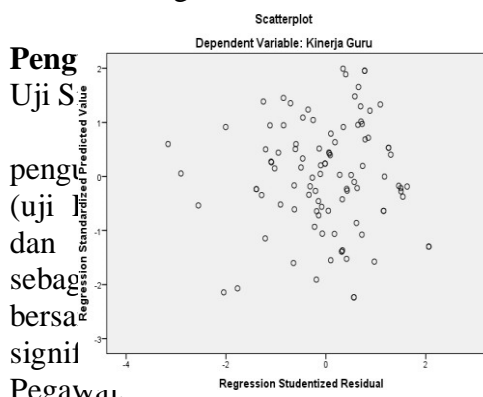


Berdasarkan gambar 1 di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka hal ini dapat dinyatakan model regresi menunjukkan pola distribusi normal, berarti model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independen karena sudah memenuhi syarat asumsi normalitas.

Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dalam persamaan regresi linier berganda dapat diketahui dengan metode Scatterplot. Menurut Santoso (2001), gejala heterokedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik pola yang jelas dan t Scatterplot. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola teratur seperti pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka dikatakan terjadi heterokedastisitas. Namun jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka terjadi heterokedastisitas sehingga model regresi tersebut layak digunakan berdasarkan masukan variabel X terhadap variabel Y.

Sumber: Pengolahan data 2019



Model	F	Sig.
1 Regression	16.663	.000 ^b
Residual		
Total		

Sumber: Pengolahan data 2019

F table (k,n-k-1) dengan tingkat signifikansi 5 persen. Hasil F table = 2,70 sedangkan F hitung adalah 16.633. F Hitung 16.633 > F Tabel 2,70, dengan demikian dapat disimpulkan persamaan semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. (Ha diterima).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan yang telah di kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dan saran-saran penelitian sebagai berikut:

Kesimpulan

1. Motivasi, Pelatihan dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Pekanbaru.
 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru. Kondisi ini menunjukkan jika motivasi meningkat maka kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Pekanbaru juga meningkat.
 3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Pekanbaru. Kondisi ini menunjukkan jika guru terus mengikuti pelatihan dan mengembangkan dirinya tentunya akan memberikan kinerja yang baik bagi instansi. Sebaliknya, jika pelatihan jarang atau tidak diikuti dengan baik tentunya akan menurunkan kinerja.
 4. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Pekanbaru. Kondisi ini menunjukkan jika pemimpin cepat dalam memberikan respon tanggap akan hal hal yang bisa berdampak kepada kinerja langsung cepat mengambil keputusan yang tepat maka akan memberikan kinerja yang baik terhadap guru. Sebaliknya, jika kepemimpinan salah dalam mengambil keputusan dan tidak bertanggung jawab akan hal hal ini tentunya menurunkan kinerja guru.
- organisasi harus memperhatikan bagaimana memunculkan kesadaran pegawai akan pentingnya prestasi, kerja sama antar pegawai, kebutuhan akan penghargaan.
2. Dalam menyikapi permasalahan, sebaiknya pimpinan organisasi harus memperhatikan dan menciptakan suasana senang dan nyaman bagi pegawai dalam lingkungan organisasi, sifat keinginan untuk bekerja keras, sifat sukarela melakukan lebih dari yang diharapkan dan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
 3. pelatihan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu perlu menjadi perhatian seperti adanya tindakan tegas atau sanksi (punishment) bagi pegawai yang melanggar dan tidak mengikuti pelatihan yang diberikan oleh instansi.. Hal lain yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan fasilitas yang mendukung kinerja guru dapat selalu ditingkatkan.
 4. Untuk meningkatkan kualitas penelitian yang sejenis maka perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam hal ini pimpinan

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Triyani, Apri. 2009. *Pengaruh Pendidikan dan Latihan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri dan Swasta se Purwokerto*.
- Anthony, Apalia Ekakoron. 2017. *Effects of discipline management on employee performance in an organization: The case of county education office human resource department, turkana county*. Master of Business Administration in Strategic Managment, Mount Kenya University. Kenya International Academic Journal of Human Resource and Business Administration Vol 2, Issue 3, pp. 1 – 18.
Tersedia:
www.iajournals.org/articles/iajhrba_v2_i3_1_18.pdf
- Anyim, Chukwudi Francis, Odogwu Christopher Chidi, Adedehinbo Ekundayo Badejo. 2012. *Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria*. University of Lagos. International Journal of Business Administration. Vol. 3, No. 1.
Tersedia:
www.emerald.com.
- Aries Susanti dan Sigit Wahyu Baskoro. 2012. *Pengaruh Motivasi kerja dan Kepemimpinan terhadap Disiplin dan dampaknya terhadap Kinerja PT.PLN PERSERO ADP Semarang*. Universitas Diponegoro. Program Studi Teknik Industri. Vol VII, No 2.
Tersedia:
<http://ejournal.undip.ac.id/index.php/jgti/article/view/4497>
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Boy Suzanto dan Dewi Fitriasari. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Koordinasi terhadap Kinerja (Suatu Studi pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta)*. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship Vol 8 No.2.
Tersedia:jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/84
- Dyah Nur Dwiyaniti, Endi Sarwoko, Dianawati Suryaningtyas. 2015. *Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja (studi pada PT. PG. Krebet Baru)*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas

- Kanjuruhan Malang.
Jurnal Riset Mahasiswa
Manajemen (JRMM)
Vol 3 No 1.
Tersedia:
ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/view/979/785
- Fitria dan Syamsul Amar. 2015. *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja pada DPPKA Kabupaten Tanah Datar*. Program studi magister manajemen UNP. Jurnal riset manajemen Vol 3 No. 3.
Tersedia:
ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article/view/5390
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Guntur, Ietje S, 2000. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*. Manusia (edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- HM, Sony Sumarsono. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi.
- M Khyzer Bin Dost, Dr. Zulfiqar Ahmed, Lahore Noman Shafi, Wasim Abbas Shaheen. 2011. *Impact employee commitment on organizational performance*. Quaid-i-Azam School of Management Sciences, Quaid-i-Azam University, Islamabad. Arabian Journal of Business and Management Review Vol. 1, No.3.
Tersedia:
www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/.../F019313341.pdf
- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland, D.C. 2008. *Human Motivation*. New York: The Press Syndicate of The University of Cambridge.
- Mulia, R. A. (2019). Influence Of Public Policy, Participation Of Community And Education Level To Public Welfare In Padang Pariaman District. *Jurnal EL-RIYASAH*, 10(1), 37-56.

- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia ed. 10*. Jakarta: Erlangga.
- Nur, Indriantoro. 2002. *Metodelogi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen Cetakan 2*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Riduwan & Kuncoro. 2011. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riza Aprianita. 2013. *Pengaruh Pengawasan, komitmen dan disiplin terhadap kinerja dinas pendidikan Kabupaten Pasaman*. Universitas Negeri Padang. Fakultas Ekonomi. Tersedia: ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/article/download/447/247
- Robbins, Stephen P.; Judge. Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). *Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam*. *Ensiklopedia Sosial Review*, 2(1).
- Saputra, N. (2020). *The Effect Of Organizational Support On Work Satisfaction In Regional Secretariat Employees In Pariaman District*. *Ensiklopedia Sosial Review*, 2(1).
- Sasmita, Jumiati dan Suki, Norazah Bte Mohd. 2012. *Metodologi Penelitian*. Riau: UR Press.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sopiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 1. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2013. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- Susilaningsih, Nur. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri*. STIE AUB SURAKARTA. *Jurnal Exellent* Vol. 1 No. 2. Tersedia: http://portalgaruda.org/download_article.php?article=90094&val=4992
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- TitikNurbiyati dan KuntoWibisono. 2014. *Analisis pengaruh komitmen (afektif, kontinyu dannormatif) terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi UII. Jurnal kajian bisnis Vol. 22 No. 1. Tersedia: jurnal.stieww.ac.id/index.php/kb/article/download/54/53
- Tumilaar, Brigita Ria. 2015. *The effect of discipline, leadership and motivation on employee performance at BPJS ketenagakerjaan Sulut*. Faculty of Economics and Business International Business Administration (IBA) Program University of Sam Ratulangi Manado. ISSN 2303-1174. Jurnal EMBA Vol.3 No.2. Tersedia:<https://media.neliti.com/media/publications/26333-EN-the-effect-of-discipline-leadership-and-motivation-on-employee-performance-at-bp.pdf>
- Ulum, Ihyaul.,M.D. 2009. *Audit Sektor Publik Suatu Pengantar*. Jakrta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wayne K. Hoy dan Ceell G. Miskel. 2008. *Educational Administration Theory Research andPactive*. New York: Random Home Inc.
- Widodo. 2012. *Cerdik Menyusun Proposal Penelitian*. Jakarta: MAGNA Script Publishing.
- Zasbendri, Anik Arianti.2012. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor*. STIE IBWIJA.Jurnal Manajemen. Tersedia: <http://stiesak.ac.id/panel/download/30110041071119.pdf>