

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 MALANG**

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN MEMPEROLEH
GELAR SARJANA



Disusun oleh :
ANA KHOIRUL AISA
(20612011054)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2024**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 MALANG**

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN MEMPEROLEH
GELAR SARJANA



Disusun oleh :
ANA KHOIRUL AISA
(20612011054)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Inspiring, Excellent, Humble

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
Disusun oleh : Ara Khoirul Aisa
NIM : 20612011054
Prodi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MSDM

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 06 Juli 2024

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,

(Adita Na'isa, S.E., MM)

NIDN. 0724068802

Pembimbing,

(Aiki Paseta Sari, SPd., MM)

NIDN. 0721088801

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

Lantai II, Gedung K.H. Mahmud Zubaidi, Jalan Raya Mojosari 02, Kepanjen - Malang Jawa Timur
Telp: (0341) 399099 - Kode POS: 65163 Email: feb@uniramalang.ac.id Website: <http://www.feb.uniramalang.ac.id>

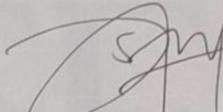
TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

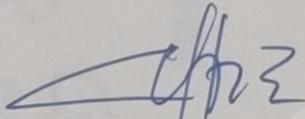
NAMA : Ana Khoirul Aisa
NIM : 20612011054
HARI : Selasa
TANGGAL : 16 Juli 2024
JUDUL : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Malang

DINYATAKAN LULUS

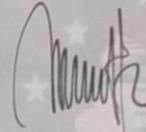
MAJELIS PENGUJI



Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401



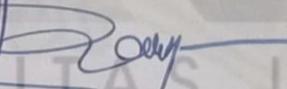
R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M
NIDN. 0721087601



Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,




DPM Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk...

Tentunya Orang tua dan keluarga tercinta yang telah mendukung secara materi dan mendukung atas apa yang menjadi pilihan dan keputusan saya, serta ketulusan do'a sehingga saya mampu meraih pendidikan sejauh ini. Dan tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan yang telah kebersamai memberi semangat support, dan juga semua pihak yang selalu memberikan dukungan, do'a dan perhatian yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapat gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan di pidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun/atau pidana denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)).



Malang, 15 Mei 2024

Yang menyatakan,
Ana Khoirul Aisa

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAK

Ana Khoirul Aisa. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Malang (Pembimbing: Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Malang. Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh tenaga pendidik sebanyak 36 responden. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dan kuesioner atau pengambilan data secara offline kepada responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah atau pimpinan, maka semakin baik pula kinerja guru madrasah. Motivasi mempengaruhi masalah kinerja sehingga ketika guru termotivasi dengan baik maka akan mengarah kinerja guru yang baik pula. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) di Madrasah Aliyah Negeri 2 Malang.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan , Motivasi Kerja dan Kinerja Guru



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACT

Ana Khoirul Aisa. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Malang (Pembimbing: Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M)

This research aims to determine and analyze the influence of leadership style and work motivation on teacher performance at Madrasah Aliyah Negeri 2 Malang. The population of this research is all teaching staff, totaling 36 respondents. The research methods used are quantitative methods and questionnaires or offline data collection from respondents. The results of this research show that the higher the leadership style of the school principal or leader, the better the performance of madrasa teachers. Motivation influences performance problems so that when teachers are well motivated it will lead to good teacher performance as well. Based on the explanation above, it can be concluded that Leadership Style (X1) and Work Motivation (X2) influence Teacher Performance (Y) at Madrasah Aliyah Negeri 2 Malang.

Keyword : Leadership Style, Work Motivation, and influence Teacher Performance.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, berkat rahmat dan karunia- Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Malang" ini dengan baik. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi di Universitas Islam Raden Rahmat Malang. Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Terimakasih yang teramat penulis persembahkan kepada kedua orang tua atas Do'a dan dukungan dan kasih sayangnya yang tak terhingga.
2. Ibu Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M selaku Dosen Pembimbing Penulis yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat berharga bagi penulis.
4. Saudara-saudara dan teman-teman penulis yang selalu mendoakan dan memberi motivasi pada penulis.
5. Teman-teman seperjuangan manajemen angkatan 2020 yang telah kebersamai mulai semester pertama hingga dengan semester akhir di Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
6. Keluarga dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang terlibat membantu kelancaran skripsi ini.

Malang, 15 Mei 2024

Ana Khoirul Aisa

DAFTAR ISI

Halaman Persetujuan	ii
Lembar Pengesahan	iii
Lembar Persembahan	iv
Pernyataan Orisinalitas	v
Abstrak	vi
<i>Abstract</i>	vii
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Gambar.....	x
Daftar Tabel.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kajian Empiris.....	11
2.2 Kajian Teoritis.....	13
2.2.1 Kinerja Guru	13
2.2.2 Gaya Kepemimpinan.....	25
2.2.3 Motivasi Kerja	30
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	39
2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Guru.....	39
2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru.....	40
2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru	41
BAB III. METODE PENELITIAN	44
3.1 Rancangan Penelitian	44
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	44
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	44
3.4 Definisi Variabel Operasional.....	45
3.5 Indikator Operasional Variabel.....	46
3.6 Populasi dan Sampel	48
3.7 Sumber Data.....	49
3.8 Pengumpulan Data.....	49
3.9 Analisis Data.....	51
3.10 Pengujian Data.....	52
3.11 Uji Asumsi Klasik.....	53
3.12 Uji Hipotesis.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Hasil Penelitian.....	59
4.1.1 Analisis Deskriptif.....	59
4.1.2 Uji Statistik Deskriptif.....	60
4.1.3 Frekuensi Jawaban Kuesioner.....	61
4.1.4 Uji Kualitas Data.....	72
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	75
4.1.6 Uji Hipotesis.....	79
4.2 Pembahasan.....	83

4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Guru (Y).....	83
4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).....	83
4.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)	86
BAB V PENUTUP	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	93



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

No	Keterangan	Halaman
1	: Kerangka Berfikir.....	43
2	: Analisis Grafik Normalitas Data.....	77
3	: Uji Heterokedsatisitas Scatterplot.....	79



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

NO	Keterangan	Halaman
1	: Perbandingan Penelitian Terdahulu.....	12
2	: Indikator Operasional Variabel.....	47
3	: Skor Penilaian Kuesioner.....	50
4	: Deskripsi responden	59
5	: Uji Statistik Deskriptif.....	60
6	: Pimpinan dengan kekuasaannya memberikan tugas kepada pegawai.....	81
7	: Pemimpin memberikan tugas kepada pegawai sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan.....	82
8	: Pimpinan berkomunikasi dengan baik kepada pegawai.....	83
9	: Pimpinan memberikan semangat kepada pegawai	83
10	: Pegawai termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik.....	83
11	: Pimpinan mengikutsertakan pegawai dalam memberikan pendapat.....	84
12	: Pegawai merasa pendapatnya dihargai.....	84
13	: Pimpinan memberikan kebebasan kepada pegawai.....	85
14	: Pegawai menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.....	85
15	: Tanggung jawab kerja yang saya emban cukup jelas	86
16	: Saya bekerja sebagai guru karena saya memiliki minat dalam mengajar.....	86
17	: Saya merasa termotivasi dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup.....	86
18	: Saya merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas dengan lingkungan kerja bersih dan nyaman.....	87
19	: Setelah memenuhi fasilitas keamanan dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan saya	87
20	: Di awal semester, Bapak/Ibu Guru menjelaskan materi (Bab) apa saja yang akan diajarkan.....	88
21	: Sebelum pelajaran dimulai, Bapak/Ibu Guru menjelaskan tujuan pembelajaran dari materi (Bab) yang diajarkan.....	88
22	: Bapak/Ibu Guru menggunakan media (Alat) yang sesuai dengan materi pelajaran yang diajarkan.....	89
23	: Bapak/Ibu Guru menguasai materi pelajaran diajarkan.....	89
24	: Bapak/Ibu Guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya mengenai pelajaran yang diajarkan.....	70
25	: Bapak/Ibu Guru menggunakan metode (cara) yang sesuai dengan materi pelajaran yang diajarkan.....	70
26	: Bapak/Ibu Guru memberikan PR (Pekerjaan Rumah) setiap pelajaran selesai diajarkan.....	71
27	: Bapak/Ibu Guru melaksanakan evaluasi pembelajaran (ulangan/ujian semester) sesuai jadwal yang telah ditetapkan.....	71
28	: Bapak/Ibu Guru memberikan nilai kepada siswa secara objektif/tidak pilih kasih.....	72

29	Bapak/Ibu Guru membuat hasil laporan sekolah (rapor) untuk diberikan kepada orang tua siswa.....	72
30	: Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	73
31	: Uji Validitas Variabel Motivasi.....	73
32	: Uji Validitas Variabel Kinerja Guru.....	74
33	: Uji Realibilitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	74
34	: Uji Realibilitas Variabel Motivasi	75
35	: Uji Realibilitas Variabel Kinerja Guru	76
36	: Analisis Statistik Normalitas Data.....	78
37	: Uji Multikolonieritas Tolerance dan VIF.....	80
38	: Hasil Uji t (Uji Parsial).....	82
40	: Hasil Uji F (Uji Simultan).....	83
41	: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2).....	89

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh dalam pusat pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Peran guru juga sangat berkaitan dengan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar dan paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan apabila tidak didukung oleh guru yang berkualitas dan profesional (Hermansyah, 2018).

Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi maka guru harus mampu membawa siswa atau peserta didik untuk memasuki dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang. Guru bertanggungjawab sebagai media agar anak didik dapat mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu guru harus memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat, memiliki keterampilan untuk membangkitkan minat peserta didik, dan mengembangkan profesinya yang berkesinambungan (Hermansyah, 2018).

Masalah pendidikan di Indonesia apabila ditinjau dari sisi kualitas sumberdaya manusia masihlah jauh bila dibandingkan dengan negara- lain. Berdasarkan data *World Education Ranking*



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

yang diterbitkan *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 2015)*, di posisi mana suatu negara maju dalam segi pendidikan. Indonesia menempati urutan ke 69 dari total 75 negara. Berdasarkan laporan OECD, posisi tertinggi diraih oleh Singapura kedua Hongkong, ketiga Korea Selatan dan ke empat Jepang. Sementara untuk Indonesia mendapatkan nilai membaca 402, matematika 371, dan ilmu pengetahuan alam 383. Peningkatan pendidikan dunia tersebut berhubungan dengan *Program for International Student Assessment (PISA)*. Berdasarkan fakta dengan kualitas pendidikan diatas, maka kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menentukan mutu pendidikan yang akan berdampak pada kualitas peserta didik (Wirawan, 2009).

(Guritno dan Waridin, 2005) menyebutkan kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan jalannya organisasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi diantaranya adalah kepemimpinan yang diberlakukan dalam organisasi tersebut dan motivasi kerja karyawan (Guterres & Supartha, 2016).

Gaya kepemimpinan sebagai konsep manajemen menurut (Keith, 1985) merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan dengan antusias.

Menurut (Hasibuan,2007) Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Miftah,2012), menyatakan bahwa pemimpin yang baik haruslah mampu memotivasi pegawainya dalam bekerja.

Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan di bidang pendidikan memerlukan perhatian yang utama, melalui gaya kepemimpinan yang baik kita harapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas (Soebagio dalam Suwar, 2000:2). Pendapat tersebut secara tersirat mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru.

Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan di bidang pendidikan memerlukan perhatian yang utama, melalui gaya kepemimpinan yang baik kita harapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas (Soebagio dalam Suwar, 2000:2). Pendapat tersebut secara tersirat mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat akan mempunyai pengaruh yang berarti dalam pengambilan keputusan, maupun dalam mempengaruhi guru untuk melakukan tugasnya dengan baik.

Disamping gaya kepemimpinan, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi yang dimiliki seseorang

adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang pegawai mau bekerja sesuai dengan keinginan organisasi (Cahyono, 2012).

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Siagian, 2002). Motivasi merupakan pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Aries dan Ghozali, 2006). Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik (Nitisemito, 1989).

Peran motivasi guru baik internal maupun eksternal sangat penting bagi terciptanya guru yang professional, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Gitosudarmo dalam Sutrisno (2009:115) menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang

pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Sedangkan menurut (Sutrisno,2009) Motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan komponen luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar, ialah apa yang diinginkan oleh seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai, kalau kita cermati antara kebutuhan, motivasi, perbuatan atau tingkah laku tujuan dan kepuasan ada hubungan dan kaitan yang kuat. Tiap perbuatan berkat adanya motivasi.

Timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan sesuatu kebutuhannya tertentu dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan lebih mantap. Adapun menurut (Gerungan,1998) motivasi adalah sesuatu yang

menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dengan demikian, motivasi merupakan faktor yang ada di dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Oleh karena itulah, motivasi merupakan faktor yang amat penting dalam upaya peningkatan kinerja. Dari beberapa pendapat tersebut mengisyaratkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan Undang-undang No. 14 tahun 2005, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru sebagai tenaga profesional dalam bidang pembelajaran wajib memiliki kualifikasi yang sesuai dengan syarat khusus yaitu guru harus menguasai seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu atau pendidikan pra-jabatan. Madrasah Aliyah Negeri 2 Malang merupakan sekolah yang juga mengupayakan untuk mencegah maupun mengatasi masalah kinerja guru. Dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di MAN 2 Malang yang bertujuan untuk mengetahui kinerja guru dengan cara melakukan wawancara langsung kepada para siswa yang merupakan objek yang sangat terkait serta hasil dari kinerja guru. Diperoleh data dan fakta bahwa dari beberapa siswa yang diwawancarai menyatakan bahwa sering kali guru tidak masuk ke kelas untuk mengajar namun hanya memberikan tugas seperti yang terlampir pada hasil observasi wawancara. Hal tersebut mengisaratkan bahwa kinerja guru masih belum seperti yang diharapkan atau masih menunjukkan kinerja yang rendah. Berdasarkan hasil observasi tersebut, maka penulis mempunyai hipotesa bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempengaruhi dan saling berkaitan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah seorang pimpinan yaitu kepala sekolah. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti kepada beberapa guru menyatakan bahwa terdapat beberapa permasalahan diantaranya pemimpin kurang memberikan perhatian atau pengarahan kepada para bawahannya serta pemimpin kurang memberikan motivasi dan juga kurang melibatkan para bawahan dalam pengambilan keputusan. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat sentral di sekolah dimana ia memiliki peran untuk memberikan tugas kepada guru-guru di sekolah serta menentukan kebijakan di sekolah.

Berdasarkan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa guru diperoleh informasi bahwa kepemimpinan kepala sekolah di MAN 2 Malang yang terletak di Kecamatan Turen sudah cukup baik, dalam hal manajerial di sekolah kepala sekolah sudah melaksanakan tugasnya dengan baik. Namun, dalam hal administrasi sekolah membuat laporan dan terkadang tidak. Kepala sekolah adalah pemimpin di sekolah dimana menjadi tolak ukur bagi guru untuk melakukan suatu hal. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh perhatian terhadap para guru, baik secara individu maupun secara kelompok. Selain itu, kepala sekolah juga perlu mencari gaya kepemimpinan yang baik dan bisa diterapkan di sekolah agar dapat meningkatkan kinerja guru sehingga tujuan sekolah dapat tercapai.

Berdasarkan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan dengan kepala sekolah dan guru di MAN 2 Malang diperoleh informasi bahwa motivasi kerja beberapa guru belum maksimal. Hal ini didasarkan pada kurang disiplinnya guru saat pembelajaran maupun saat melaksanakan administrasi. Hal tersebut tentu menyebabkan kinerja guru menjadi tidak maksimal. Selain itu, beban kerja guru yang berat juga menjadi salah satu masalah yang menyebabkan kinerja guru tidak maksimal.

Madrasah Aliyah Negeri 2 Malang merupakan salah satu dari sekian banyak sekolah yang berusaha meningkatkan kinerja tenaga pendidik, baik dengan cara mengikutsertakan para tenaga pendidik ke berbagai pelatihan, pemberian motivasi, meningkatkan tingkat kinerja guru, maupun meningkatkan fasilitas sekolah guna menunjang kegiatan belajar mengajar. Dengan usahanya yang terus menerus meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

Madrasah Aliyah Negeri 2 Malang tumbuh dan berkembang dari Madrasah Swasta yaitu Madrasah Miftahul Huda Turen. Madrasah Miftahul Huda berdiri tahun 1986, yang dipelopori oleh Bapak Kyai H. Iskan Abdullatif (Alm) sekaligus sebagai ketua yayasan beserta tokoh masyarakat. MA Miftahul Huda terletak di dusun Bokor, Desa Pagedangan Kecamatan Turen, yang akhirnya pindah lokasi di jalan Kauman 18 Turen Kabupaten Malang Provinsi Jawa Timur. Sementara itu, tahun 2006 Madrasah Aliyah Miftahul Huda diajukan menjadi MAN Turen dengan beberapa pertimbangan yaitu kecamatan Turen yang merupakan daerah penghubung antar

Kabupaten Malang yaitu Malang Utara dan Malang Selatan, sehingga sangat efektif untuk menjadi Madrasah Aliyah Negeri, pengajuan penegerian Madrasah Aliyah Miftahul Huda dilakukan untuk mengembangkan madrasah dan merealisasi program pemerintah yaitu wajib belajar 12 tahun.

Pada awal tahun pelajaran 2010/2011 seluruh kegiatan dilaksanakan di gedung yang baru yaitu Jl. jalan Mayor Damar 35 Bokor – Pagedangan Kec. Turen Kab. Malang dan akhirnya pada pertengahan tahun 2017 terjadi pergantian nama MAN TUREN menjadi MAN 2 Kab. MALANG. Walaupun demikian, sarana dan prasarana di MAN 02 Kab. Malang memegang peranan penting di dalam menunjang kelancaran proses belajar mengajar. Pengadaan pembangunan sarana dan prasarana baru di lakukan secara bertahap dan terencana.

Disamping itu, kualitas pengajar di MAN 02 Kab. Malang sudah tidak diragukan lagi. 36 guru berlatarbelakang pendidikan dan menempuh bidang studi yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Madrasah adalah tempat menanamkan cita-cita dari awal. Seperti jargon MAN 02 Kab. Malang *“The Future Begin Here”* Masa depanmu dimulai dari sini. Jargon tersebut yang mampu mendobrak hati siswa siswi untuk menjadi yang terbaik dan diketahui keberadaannya oleh orang lain. komitmennya MAN 02 Kab. Malang dahulu dari menjadikan Generasi bangsa menjadi Generasi Muslim, Beriman, Bertakwa, Memiliki Pengetahuan, Keterampilan, Dan Kecerdasan Menguasai Teknologi Dan Berakhlakul Karimah sesuai dengan VISI MAN 02 Kab. Malang.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik dan termotivasi untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Malang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Malang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Malang?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Malang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Malang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat praktis, dapat menambah pengetahuan tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan baik bagi mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Islam Raden Rahmat. Penelitian ini juga berguna untuk masyarakat atau mahasiswa lainnya sebagai referensi penelitian selanjutnya yang membahas tentang topik yang sama.
2. Manfaat teoritis, diharapkan dapat dijadikan sebagai pembanding bagi penelitian selanjutnya. Serta mampu memberikan khasanah keilmuan tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang ada di lingkungan sekitar. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang manajemen sumberdaya manusia.