

# **PENGARUH LINGKUNGAN SOSIAL MADRASAH DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU**

Imam Azhar

Institut Agama Islam Tarbiyatut Tholabah Lamongan, Indonesia

E-mail: aznachubsi@gmail.com

**Abstract:** Achievement motivation of teachers is a strength or spirit that encourages teachers to excel. So that teachers have a strong achievement motivation. In addition to the school environment, leadership role is also important for achievement motivation of teachers. In exercising leadership, headmaster needs to use the appropriate leadership strategies so that objectives can be achieved. The population in this research was all teachers totaling 67 teachers. The technique sampling used is a stratified random sampling. To determine the number of samples used Taro Yamane formula in order to obtain 40 teachers. The independent variable of this research is the social environmental school and Leadership Styles of Headmaster, and the achievement motivation of teachers as the dependent variable. Sampling technique used in this research is to use the technique of questionnaires and documentation. The results of hypothesis test using SPSS 16.0 while the findings are as follows: (1) there is a positive and significant correlation between social environmental school with leadership styles of headmaster. This is shown in the results obtained by the analysis of the significance test value  $t_{count} > t_{table}$  ( $9.784 > 2.024$ ) and the P value ( $0.000 < 0.05$ ). (2) There is a positive and significant influence between social environment schools to the Achievement Motivation of Teachers. This is shown in the results obtained by the analysis of the significance test value  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.920 > 2.024$ ) and the P value ( $0.006 < 0.05$ ), and (3) There is a positive and significant influence between leadership styles of headmaster to the Achievement Motivation of Teachers. This is shown in the results obtained by the analysis of the significance test value  $t_{count} > t_{table}$  ( $3.267 > 2.024$ ) and the P value ( $0.002 < 0.05$ ), (4) There is a positive and significant influence between social environmental school and leadership styles of headmaster together to the achievement motivation of teachers. This is shown in the results obtained by the analysis of the significance test value of  $F_{count} > F_{table}$  ( $5.305 > 3.252$ ) and the P value ( $0.009 < 0.05$ ).

**Keywords:** Social environmental School, Leadership Styles of Headmaster, achievement Motivation of Teachers.

## Pendahuluan

Dalam proses pendidikan di madrasah, guru adalah salah satu unsur pelaksana pendidikan yang memegang peranan sangat penting yakni sebagai edukator, fasilitator dan motivator. Guru dituntut melaksanakan kegiatan pembinaan keimanan dan ketaqwaan terhadap Allah SWT. Pendidikan dan pengajaran sesuai dengan bidang dan disiplin ilmunya serta memberikan bimbingan kepada siswa dalam rangka memenuhi kebutuhan dan minat siswa.<sup>1</sup>

Atas dasar kepentingan tersebut, Guru selayaknya memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, yaitu suatu kekuatan atau semangat yang mendorong guru yang berasal dari dalam dirinya untuk melakukan sesuatu tindakan/ kegiatan dengan baik dan berhasil dengan predikat unggul (*excellent*); melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai guru dengan baik dan meningkat dari sebelumnya sehingga tujuan pendidikan tercapai secara optimal.<sup>2</sup>

Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi dapat diketahui dari indikasi-indikasi berikut: 1) memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi; 2) berani mengambil dan memikul risiko; 3) memiliki tujuan yang realistik; 4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan; 5) memanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam semua kegiatan yang dilakukan; 6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan; 7) melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya; 8) melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan; 9) menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan; 10) berkeinginan menjadi orang terkenal atau menguasai bidang tertentu; 11) melakukan pekerjaan yang sukar dengan hasil yang memuaskan; 12) mengerjakan sesuatu yang sangat berarti; 13) melakukan sesuatu yang lebih baik daripada orang lain; dan 14) berkeinginan menulis sesuatu yang bermutu.<sup>3</sup>

Kondisi demikian, tidaklah mungkin dapat terjadi secara langsung melainkan menuntut dukungan dan support dari beberapa faktor, misalnya, lingkungan sosial kerja yang kondusif dan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Lingkungan sosial merupakan unsur dinamis yang ada pada tempat bekerja. Lingkungan sosial bagi guru adalah lingkungan madrasah / sekolah yaitu segala sesuatu yang ada di dalam atau di luar sekolah / madrasah yang meliputi hubungan antar warga madrasah (Kepala Madrasah, pegawai, guru, siswa, wali Siswa). Lingkungan sosial yang baik akan memberikan dorongan kepada setiap individu untuk dapat bekerja dengan nyaman dan maksimal, sebaliknya lingkungan sosial yang kurang mendukung akan mempengaruhi optimalisasi kerja.

Menurut Sartain dalam Purwanto, seorang ahli psikologi Amerika, mengatakan bahwa apa yang dimaksud dengan lingkungan (*environment*) ialah meliputi semua kondisi-kondisi dalam dunia ini yang dalam cara-cara tertentu mempengaruhi tingkah laku, pertumbuhan, perkembangan atau *life processes* kita kecuali gen-gen dan bahkan

---

<sup>1</sup>Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 123

<sup>2</sup><http://abahdedi-maribelajar.blogspot.com/2010/12/guru-dan-motivasi-berprestasi.html>. diakses pada tanggal 16 September 2012, 14:17

<sup>3</sup><http://abahdedi-maribelajar.blogspot.com/2010/12/guru-dan-motivasi-berprestasi.html>. diakses pada tanggal 16 September 2012, 14:17

gen-gen dapat pula dipandang sebagai menyiapkan lingkungan (*to provide environment*) bagi gen yang lain.<sup>4</sup>

Sartain membagi lingkungan menjadi dua bagian, yaitu: 1) Lingkungan alam/ luar (*external or phisical environment*) dan 2) Lingkungan dalam (*internal environment*). Yang dimaksud dengan lingkungan dalam ialah segala sesuatu yang termasuk lingkungan lingkungan luar/alam. Akan tetapi sesungguhnya sangat sukar bagi untuk menarik batas yang tegas antara “diri kita sendiri” dengan “lingkungan kita”. Sedangkan lingkungan sosial (*social environment*) adalah semua orang/ manusia lain yang mempengaruhi individu. Pengaruh lingkungan sosial itu ada yang diterima secara langsung dan ada yang tidak langsung. Pengaruh secara langsung, seperti dalam pergaulan sehari-hari dengan orang lain. Sedangkan Pengaruh yang tidak langsung, seperti melalui radio, televisi, dengan membaca buku-buku dan dengan berbagai cara yang lain.<sup>5</sup>

Pengaruh positif dari lingkungan sosial di dalam suatu lembaga pendidikan pernah dirumuskan sebagai berikut: 1) Dengan adanya cara kerja yang tersusun, kebersihan dan ketelitian yang harus dipelihara di dalam suatu lembaga pendidikan, maka orangnya pun akan memperoleh latihan di dalamnya. 2) Kecermatan, kecepatan, ketepatan dan keteraturan yang diperlukan dalam bermacam-macam pekerjaan dalam suatu lembaga pendidikan itu mempunyai pengaruh mendisiplinkan manusia dan membentuk manusia yang cakap.<sup>6</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja<sup>7</sup> dan berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi guru.<sup>8</sup>

Selain lingkungan sosial, peran kepemimpinan kepala madrasah juga penting bagi motivasi berprestasi guru. Dalam menjalankan kepemimpinan, kepala madrasah perlu menggunakan strategi kepemimpinan dengan tepat. Strategi kepemimpinan ini berisikan iklim dan seni untuk memperoleh dukungan dalam melaksanakan kebijakan dan mencapai maksud yang diinginkan, serta berisi patokan yang perlu dipegang untuk mengerjakan upaya-upaya guna mengejar pencapaian tujuan. Selain itu kepala madrasah juga harus memahami setiap individu bawahannya serta menyesuaikan dengan situasi, sifat dan kondisi yang ada agar gaya yang akan digunakan tidak mengakibatkan hal-hal yang negatif, tetapi harus dapat mendorong dan membangkitkan para guru agar bekerja lebih sungguh-sungguh sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai.

Kondisi demikianlah yang disebut dalam kajian sebagai gaya kepemimpinan. Lebih detail lagi, Sagala menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Jadi, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, kapan ia mengerjakannya dan caranya ia bertindak, akan membentuk gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dapat

---

<sup>4</sup> Ngahim Purwanto, *Psikologi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 28

<sup>5</sup> *Ibid*, 29

<sup>6</sup> Gerungan, *Psikologi Sosial* (Bandung: Eresco, 1988), 195

<sup>7</sup> Tesis Suprihatmi. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Muhammadiyah 1 Surakarta*. Universitas Slamet Riyadi Surakarta. 2009.

<sup>8</sup> Tesis Setiaji. *Pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap motivasi berprestasi guru SMK Subrayon I kota Bekasi*. Universitas Gunadarma, 2010.

dikategorikan sebagai gaya yang berorientasi pada tugas (*task oriented*) dan hubungan dengan bawahannya (*employee oriented*)<sup>9</sup> atau berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan pekerja.<sup>10</sup>

Dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin, yaitu menggerakkan atau memberi motivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi, berbagai cara dapat dilakukan oleh seseorang pemimpin. Cara itu mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya. Yang memberikan gambaran pula tentang tipe (gaya) kepemimpinannya yang dijalankannya. Adapun tipe-tipe kepemimpinan pendidikan yang diperagakan oleh Woods ada tiga yaitu otokratis, demokratis dan kendali bebas.<sup>11</sup> Sedangkan dalam buku lain tipe (gaya) kepemimpinan dibagi menjadi empat tipe, yaitu Otoriter, *Laissez-faire*, Demokratis dan *Pseudo-Demokratis*.<sup>12</sup>

Pendeknya, penerapan gaya atau pola kepemimpinan seorang pemimpin adalah dalam rangka merealisasikan kepemimpinan efektif, yaitu pemimpin yang anggotanya dapat merasakan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi, baik kebutuhan bekerja, sandang, pangan, tempat tinggal serta motivasi yang menjadi fokus penelitian ini, maupun kebutuhan lainnya yang pantas didapatkannya. Pendek kata, semua kebutuhan anggota dalam organisasi terpenuhi dengan baik.<sup>13</sup>

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan. Hal ini didukung oleh penelitian Kadirmans yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Malang,<sup>14</sup> dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>15</sup>

## Metode Penelitian

### 1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional yaitu penelitian yang mencari suatu pengaruh tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas yaitu Lingkungan Sosial Madrasah dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan satu variabel terikat yaitu Motivasi Berprestasi Guru.

### 2. Sumber dan Jenis Data Penelitian

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan.<sup>16</sup> Sumber data yang

---

<sup>9</sup>Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009), 132

<sup>10</sup>Suharsimi Arikunto, *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan kejuruan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), 137.

<sup>11</sup>Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2009), 151

<sup>12</sup>Tim Dosen, Loc-cit, 126-127

<sup>13</sup>Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2009), 143

<sup>14</sup>Skripsi Kadirmans, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) kantor pos malang* (Universitas Muhammadiyah Surabaya, 2001)

<sup>15</sup>Regina Aditya Reza “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*”. 2010.

<sup>16</sup>Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), 268

digunakan dalam penelitian ini mencakup data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan *data kuesioner atau angket* yang diperoleh secara langsung dari sampel populasi penelitian yang berjumlah 67 Guru. Sedangkan data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Adapun jenis-jenis data yang didapatkan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kuantitatif ini yang didapatkan adalah data interval yang berkaitan dengan variable-variabel penelitian.

### 3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>17</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru di lokasi penelitian yang berjumlah 67 Guru. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *stratified random sampling*<sup>18</sup> dengan memakai rumus rumus dari Taro Yamane.<sup>19</sup> Sehingga sampel yang didapat adalah sebanyak 40 guru. Jenjang sampel yang didapatkan berdasarkan strata pendidikan adalah 14 orang berpendidikan S2, 23 orang berpendidikan S1, 1 orang berpendidikan Sarjana Muda, dan 2 orang berpendidikan SMA.

### 4. Jenis Instrumen

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur variabel (fenomena alam maupun sosial) yang diamati.<sup>20</sup> Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan adalah instrumen angket tertutup untuk memperoleh data dari masing-masing variable penelitian. Skala pengukuran data menggunakan *skala likert*, dengan criteria: skor 5 bila jawaban Selalu, skor 4 bila jawaban sering, skor 3 bila jawaban kadang-kadang, skor 2 bila jawaban jarang sekali, dan skor 1 bila jawaban tidak pernah. Untuk masing-masing variable, peneliti mengembangkan item pertanyaan sebanyak 20 item.

Tests of Normality						
Variable	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi Berprestasi Guru	.121	40	.145	.961	40	.183
Lingkungan Sosial Madrasah	.132	40	.079	.943	40	.043
Gaya Kepemimpinan Kamad	.117	40	.179	.952	40	.086
a. Lilliefors Significance Correction						

<sup>17</sup> Sugiono, *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* ( Bandung : Alfabeta, 2011), 80

<sup>18</sup>Ibid, 56.

<sup>19</sup> Imam Azhar, Metodologi Penelitian dengan berbantuan program SPSS (Yogyakarta: Insyira, 2012), 45

<sup>20</sup>Ibid, 102

Dalam rangka memberikan jaminan terhadap instrumen penelitian, maka peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasilnya diketahui bahwa masing-masing instrumen telah melampaui uji validitas yang dipersyaratkan yaitu sebesar 0,325. Sementara, untuk hasil uji reliabilitas, didapatkan sebesar 0,903 lebih besar dari ketentuan yang diberlakukan yaitu *Cronbach.s Alpha > 0,60*.

## 5. Teknik Analisis Data

Untuk dapat menguji hipotesis, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian prasyarat statistik terhadap data. Pengujian prasyarat analisis mencakup uji normalitas dan uji linearitas.<sup>21</sup>

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Lingkungan Sosial Madrasah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru

Berdasarkan dari data hasil perhitungan analisis regresi sederhana diperoleh angka  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,183, yang berarti 18,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh Lingkungan Sosial Madrasah terhadap Motivasi Berprestasi Guru mampu menjelaskan sebesar 18,3%. Sedangkan sisanya sebesar 81,7 % disebabkan oleh adanya variabel lain.

Variabel lingkungan sosial madrasah tergolong lemah untuk memprediksi motivasi berprestasi guru. Bisa jadi disebabkan oleh beberapa faktor, seperti ketidakseriusan responden dalam menjawab instrumen, responden tidak memahami isi instrumen atau instrumennya sendiri yang kurang bisa mengukur apa yang seharusnya diukur.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dihasilkan oleh Setiaji yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja melalui koefisien jalur terhadap 167 sampel guru dengan hasil yang didapatkan  $P_{32} = 0,22$  yang signifikan pada taraf alpha 0,01 ( $t=3,72, P < 0,01$ ) terdapat pengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi guru.<sup>22</sup>

Penelitian tersebut juga diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Mc Clelland yang mengungkapkan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi, meliputi; Faktor Individual dan faktor lingkungan, Faktor lingkungan ini dibagi menjadi 3, yaitu :1) Lingkungan alam/ luar (*external or physical environment*), 2) Lingkungan dalam (*internal environment*), dan 3) Lingkungan sosial (*social environment*).<sup>23</sup>

Dalam hal ini peneliti memilih lingkungan sosial karena merupakan lingkungan yang banyak memberikan rangsangan akan membantu meningkatkan rasa ingin tahu individu sehingga akan mengembangkan dan meningkatkan motivasi berprestasinya. Disamping itu, lingkungan sekitar yang memberikan kesempatan pada individu untuk dapat lebih mengekspresikan kemampuannya, akan membuat individu lebih percaya diri, sehingga meskipun mengalami kegagalan, ia akan terdorong untuk mengatasinya dan berusaha lebih baik lagi.

---

<sup>21</sup>Santoso Muwarni, *Statistika Terapan* (Jakarta: PPS UHAMKA, 2000), 97

<sup>22</sup> Tesis Setiaji. *Pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap motivasi berprestasi guru SMK Subrayon I kota Bekasi.* (Universitas Gunadarma, 2010).

<sup>23</sup>Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 112.

## 2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru

Berdasarkan dari data hasil perhitungan analisis regresi sederhana diperoleh angka  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,219, yang berarti 21,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Motivasi Berprestasi Guru mampu menjelaskan sebesar 21,9%. Sedangkan sisanya sebesar 78,1 % disebabkan oleh adanya variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini juga peneliti menggunakan tiga gaya kepemimpinan (direktif, supportif dan partisipatif) dan ternyata yang paling berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru adalah gaya partisipatif dengan nilai *R square* sebesar 0,224 atau 22,4%.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dihasilkan oleh Kadirman yang menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Malang. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan statistik uji F dengan taraf kepercayaan 95 % ( $\alpha = 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa nilai F hitung (355,412) lebih besar dari nilai F tabel (2,89), sehingga secara keseluruhan gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang sangat berarti dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.<sup>24</sup>

Penelitian tersebut juga diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>25</sup>

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah dapat membantu pengembangan dan peningkatan motivasi berprestasi guru. Selain itu, cara mengembangkan gaya kepemimpinan kepala madrasah adalah dengan memberikan semangat ke bawahannya dengan cara memberikan contoh yang baik, agar bawahan dapat melihat atau meniru apa yang telah subjek lakukan, dapat berkomunikasi yang baik meskipun dengan orang lain dan memandang konflik sebagai suatu hal yang wajar karena dimanapun perbedaan pendapat pasti terjadi, serta subjek mencari solusi yang baik untuk menyelsaikan perbedaan pendapat tersebut.

## 3. Pengaruh Lingkungan Sosial Madrasah Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Secara Bersama-Sama Terhadap Motivasi Berprestasi Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi liniearnya  $Y = 64,782 + 0,145 X_1 + 0,372X_2$ . Sedangkan untuk uji signifikansinya diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $5,305 > 3,252$ ) dan  $P \text{ value}$  ( $0,009 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan sosial madrasah dan gaya kepemimpinan kepala madrasah secara bersama-sama terhadap motivasi berprestasi guru. Sedangkan hasil perhitungan

<sup>24</sup> Skripsi Kadirman *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) kantor pos malang*. (Universitas Muhammadiyah Surabaya. 2001).

<sup>25</sup> Suharsimi Arikunto, *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan kejuruan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), 137.

diterminan diperoleh angka  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,223, yang berarti 22,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh Lingkungan Sosial Madrasah dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Motivasi Berprestasi Guru mampu menjelaskan sebesar 22,3%. Sedangkan sisanya sebesar 77,7 % disebabkan oleh adanya variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dihasilkan oleh Suprihatmi yang menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Muhammadiyah 1 Surakarta sebesar  $F$  hitung 18,217 dengan taraf signifikan 0,000.<sup>26</sup>

Penelitian tersebut juga diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Muskita, yang menyatakan bahwa Agar guru memiliki motivasi berprestasi yang kuat, mereka harus bekerja dalam lingkungan sekolah yang kondusif serta peran kepala sekolah yang dapat mendorong dan membangkitkan para guru untuk melakukan sesuatu tindakan/ kegiatan dengan baik dan berhasil dengan predikat unggul (*excellent*).<sup>27</sup>

## Kesimpulan

Ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan sosial madrasah dengan gaya kepemimpinan Kepala. Hal ini ditunjukkan pada hasil uji signifikansi diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,784 > 2,024$ ) dan  $P value$  ( $0.000 < 0,05$ ).

Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan sosial madrasah dengan Motivasi Berprestasi Guru yang ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,920 > 2,024$ ) dan  $P value$  ( $0,006 < 0,05$ ). Dan diperoleh angka  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,183 atau 18,3%, yang berarti persentase sumbangan pengaruh Lingkungan Sosial Madrasah mampu menjelaskan sebesar 18,3% variabel Motivasi Berprestasi Guru. Sedangkan sisanya sebesar 81,7 % disebabkan oleh adanya variabel lain.

Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan sosial madrasah dengan Motivasi Berprestasi Guru. Dimana hasil uji signifikansi diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,267 > 2,024$ ) dan  $P value$  ( $0,002 < 0,05$ ), angka  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,219 atau 21,9%, yang berarti persentase sumbangan pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah mampu menjelaskan sebesar 21,9% variabel Motivasi Berprestasi Guru. Sedangkan sisanya sebesar 78,1 % disebabkan oleh adanya variabel lain. Dalam penelitian ini juga peneliti menggunakan tiga gaya kepemimpinan (direktif, supportif dan partisipatif) dan ternyata yang paling berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru adalah gaya partisipatif dengan nilai *R square* sebesar 0,224 atau 22,4%.

Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan sosial madrasah dan gaya kepemimpinan kepala madrasah secara bersama-sama terhadap motivasi berprestasi guru. Hal ini ditunjukkan pada hasil analisis regresi linear berganda untuk uji signifikansi diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $5,305 > 3,252$ ) dan  $P value$  ( $0,009 < 0,05$ ). Dan diperoleh angka  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,223 atau 22,3%. yang berarti persentase

<sup>26</sup> Tesis Suprihatmi. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Muhammadiyah 1 Surakarta*. (Universitas Slamet Riyadi Surakarta. 2009).

<sup>27</sup><http://celotehanwarungkopi.blogspot.com/2011/07/pengaruh-gaya-kepemimpinan-kepala.html> diakses pada tanggal 14/03/2013,20:57

sumbangsih pengaruh Lingkungan Sosial Madrasah dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah mampu menjelaskan sebesar 22,3% Motivasi Berprestasi Guru. Sedangkan sisanya sebesar 77,7 % disebabkan oleh adanya variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Cet. 6. Jakarta : Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. (1993). *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan kejuruan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Azhar, Imam. (2012). *Metodologi Penelitian & Analisis Data*. Yogyakarta: Insyira.
- Fathurrohman, Pupuh., dan Sutikno, Sobry. (2010). *Strategi Belajar Mengajar Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami* Bandung: Refika Aditama.
- Gerungan. (1988). *Psikologi Sosial*. Bandung: Eresco.
- Hadun, Aminul., Harjono. (1998). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Toga Putra.
- Hamalik, Oemar. (2004). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, Lexy. (2002). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, Ngalim. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, Ngalim., dan Djojoprano, Sutadi. (1991). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Mutiara Sumber Widya.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. (2007). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Priyatno, Duwi. (2008). *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product And Service Solution) Untuk Analisis Data Dan Uji Statistik*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rifai, Moh. (1986). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: jemmars.
- Sagala, Syaiful. (2009). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Soehartono, Irawan. (1995). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sudijono, Anas. (2009). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiono, (2011). *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Tirtarohardja, Umar., dan Sulo, La. (2005). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Uno, B., Hamzah. (2011). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [http://www.scribd.com/doc/Skripsi-REGINA\\_ADITYA\\_REZA.pdf](http://www.scribd.com/doc/Skripsi-REGINA_ADITYA_REZA.pdf) diakses pada tanggal 24 April 2012, 19:50.
- <http://www.scribd.com/doc/Homogenitas Data.pdf> diakses pada tanggal 06 September 2012, 20:14.
- <http://abahdedi-maribelajar.blogspot.com/2010/12/guru-dan-motivasi-berprestasi.html> diakses pada tanggal 16 September 2012, 14:17