

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMITMEN GURU,
MOTIVASI GURU TERHADAP KINERJA GURU YAYASAN PPAY AL-AMAL
DI KOTA SURABAYA**

Siti Nur Afiyati

sitinurafiyati@gmail.com

SMK Islam Al-Amal Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study was to describe and analyze the effect of both partially and simultaneously the principal's leadership style, teacher commitment, and teacher motivation, which had a dominant effect on teacher performance. The population in this study were all SD, SMP, and SMK teachers in the PPAY Al-Amal Foundation environment in Surabaya with totaling 67 people. This type of research is explanatory with a quantitative approach. The results showed that the principal's leadership style, teacher commitment, teacher motivation, partially or simultaneously had a significant effect on teacher performance. Of the three independent variables, the teacher commitment variable has a dominant influence on teacher performance.

Keywords: *leadership style, commitment, motivation, performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh baik secara parsial maupun simultan gaya kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, dan motivasi guru, yang berpengaruh dominan terhadap terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD, SMP, dan SMK di lingkungan Yayasan PPAY Al-Amal di Kota Surabaya yang berjumlah 67 orang. Jenis penelitian adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, motivasi guru, secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dari ketiga variabel bebas, variabel komitmen guru mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, komitmen, motivasi, kinerja

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pembangunan nasional dalam bidang pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk mewujudkan tujuan nasional Indonesia, pendidikan merupakan faktor yang sangat utama. Generasi muda Indonesia diharapkan mendapatkan pendidikan yang layak sehingga dapat menyumbangkan ide kreatifnya untuk kemajuan pembangunan nasional.

Sistem Pendidikan Nasional pasal 9, Masyarakat berkewajiban memberikan dukungan sumber daya dalam penyelenggaraan pendidikan. Masyarakat mempunyai andil besar untuk berpartisipasi dalam mendukung program pemerintah dalam bidang pendidikan di Indonesia. Masyarakat juga dapat membantu sebagai donatur untuk sekolah. Keterlibatan masyarakat itu juga sesuai amanat UU Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan itu tidak hanya tanggung jawab pemerintah, tapi juga menjadi tanggung jawab masyarakat. Yayasan PPAY Al-Amal merupakan yayasan yang bergerak dalam bidang pendidikan khusus untuk anak yatim dan duafa. Yayasan ini berupaya mendukung program pemerintah agar manfaat pendidikan bisa dirasakan untuk kaum yang membutuhkan. Yayasan ini mempunyai kontribusi besar terhadap tujuan pemerintah tentang wajib belajar 12

tahun (sampai jenjang SMK atau Sekolah Menengah Kejuruan). Setiap guru atau pendidik di yayasan PPAY Al-Amal berupaya terbaik mencurahkan perhatiannya demi pemerataan pendidikan di Surabaya dan sekitarnya. Yayasan ini berupaya mendukung pemerintah yang sesuai dengan amanat UUD 1945 dan UU nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional untuk mempersiapkan SDM handal yang berakhlak mulia.

Di yayasan PPAY Al-Amal, ada beberapa satuan pendidikan atau sekolah diantaranya adalah SD Putra Harapan Bangsa, SMP Islam Al-Amal, dan SMK Islam Al-Amal Surabaya. Lembaga pendidikan di yayasan PPAY Al-Amal ini mempunyai tenaga- tenaga profesional yang bahu membahu mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah dan yayasan demi meningkatkan pendidikan masyarakat duafa di Surabaya dan sekitarnya. Mengantarkan anak - anak duafa meraih kesuksesan yang dicita - citakannya.

Guru sebagai komponen terdepan pendidikan merupakan tokoh kunci yang mengembangkan lembaga pendidikan dituntut untuk memiliki kompetensi yang unggul dan berkualitas. Menurut Permendiknas nomor 16 tahun 2007 kompetensi guru meliputi empat aspek yaitu pedagogik, sosial, pribadi, dan profesional. Guru yang memiliki empat kompetensi sesuai dengan aturan undang-undang tersebut, dinyatakan sebagai guru profesional. Guru yang profesional diharapkan akan menunjukkan peningkatan kinerja yang baik sebagai tenaga pendidik di suatu sekolah. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di yayasan PPAY Al-Amal, sangat ditentukan oleh kesiapan guru

dalam mempersiapkan anak didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya.

Kinerja guru merupakan hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru tersebut akan dinilai dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka karir kepegangatan dan jabatannya. Sehingga guru khususnya di yayasan PPAY Al-Amal bertanggung jawab terhadap lembaga pendidikan dan yayasannya untuk mendidik para siswa secara komprehensif. Menurut Asrori (2011:41), kinerja guru diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya.

Berdasarkan beberapa penelitian, faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru diantaranya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, dan motivasi guru. Menurut Siagian (2009:168) menyatakan bahwa kinerja karyawan (dalam hal ini guru) dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan (gaya kepemimpinan kepala sekolah), motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Faktor-faktor tersebut saling berkesinambungan memengaruhi kinerja guru di sekolah.

Suatu lembaga pendidikan dapat berjalan dengan baik dipengaruhi oleh adanya hubungan yang terjadi di dalamnya,

baik hubungan dengan sesama guru maupun dengan pimpinan sekolah. Peran pemimpin sangat strategis dan penting dalam lembaga pendidikan sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan satuan pendidikan yang diembannya. Kepemimpinan atau *leadership* itu sendiri dapat diartikan sebagai suatu proses memengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki (Suprayetno, 2008:126).

Menurut Nawawi (2006:115), gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam memengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau para guru. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon (2007) tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja agar guru bekerja sesuai dengan harapan sekolah dan pemerintah. Demikian pula yang diharapkan yayasan PPAY Al-Amal ini, para pimpinan lembaga pendidikan sanggup menjaga hubungan baik, mengarahkan dan memotivasi para guru dan karyawan yang dipimpinnya sehingga bisa meningkatkan komitmen guru-guru yang dipimpinnya.

Mitchel dalam Mangkunegara (2005) menyatakan komitmen merupakan salah satu faktor individu yang memengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini adalah guru. Komitmen guru dapat dibangun dengan menumbuhkan kesadaran akan tugasnya sebagai seorang pengajar dan pendidik, bahwa guru tidak hanya bertanggung jawab terhadap akademis, namun juga bertanggung jawab terhadap perkembangan psikologis dan kepribadian

peserta didik. Komitmen dalam mendidik dan mengajar para murid tidak sekedar diartikan secara teori namun lebih mengarah pada praktek di kelas. Guru di yayasan PPAY Al-Amal diminta tidak hanya mengajar tetapi juga mendidik dan membiasakan sikap atau akhlak para murid yang sesuai dengan ajaran agama Islam dalam kehidupan sehari-hari. Selain belajar materi pelajaran, para murid setiap hari diberi materi mengaji, dibiasakan shalat fardhu dan shalat sunat dengan berjamaah, mengucapkan salam, berkata santun, dan lain-lain.

Selain gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru terhadap lembaga, faktor motivasi juga sangat diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri seseorang yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006:167).

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan yang dalam hal ini adalah para guru, Suharto dan Cahyono (2005) menemukan adanya hubungan dan pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja para guru. Kinerja merupakan hasil dari segala tugas dan pekerjaan yang telah diselesaikan, untuk menyelesaikan semua itu dibutuhkan kemampuan dan keahlian dari setiap guru serta adanya motivasi yang kuat yang memacu semangat kerja para guru, karena kinerja guru sangat berpengaruh penting dalam pencapaian tujuan dan kinerja lembaga pendidikan.

Berdasar uraian diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk mendeskripsikan dan menganalisis

pengaruh baik secara parsial maupun simultan gaya kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, dan motivasi guru, yang berpengaruh dominan terhadap terhadap kinerja guru

Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan gaya kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, dan motivasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru. semua variabel menunjukkan hasil yang positif dalam memengaruhi variabel kinerja guru, namun masing-masing mempunyai satu variabel yang dominan. Penelitian yang dilakukan oleh Sutikno (2008) tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pematang, menyebutkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Guru. Penelitian yang dilakukan oleh Marius R Surana (2009) tentang Hubungan antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Guru dengan Kinerja Guru di SMP se Kabupaten Bantul, mempunyai hasil bahwa Komitmen Guru berpengaruh dominan terhadap Kinerja Guru. Penelitian yang dilakukan oleh Listiana Kusuma Wardani (2014) tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri Kota Tegal menyebutkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Guru.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan suatu hasil atau taraf keberhasilan yang dapat diraih oleh seorang guru dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjanya menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut

dalam kurun waktu tertentu. Kinerja (*performance*) menurut Bangun (2012:231) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Menurut Abdurahman dan Muhidin (2011:57) kinerja guru adalah hasil, atau tingkat keberhasilan guru secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan standar kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja guru tersebut menunjukkan kemampuan guru diayaskan PPAY AL-AMAL dalam mencapai suatu hasil dalam menjalankan pekerjaannya sebagai guru.

Definisi operasional variabel Kinerja Guru diambil dari Direktorat Tenaga Kependidikan (2013) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, yang meliputi dimensi Perencanaan program kegiatan pembelajaran, Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan Evaluasi/penilaian pembelajaran. Secara rinci indikator dan sub indikator untuk memperoleh data Kinerja Guru dapat adalah sebagai berikut:

A. Perencanaan program kegiatan pembelajaran, dengan indikator:

1. Kemampuan guru mengembangkan silabus, dan 2. Kemampuan guru menyusun RPP

B. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dengan indikator:

1. Kegiatan pengelolaan kelas
2. Penggunaan media dan sumber belajar, dan
3. Penggunaan metode serta strategi pembelajaran. C. Evaluasi/ penilaian pembelajaran, dengan indikator:

1. Kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi
2. Penyusunan alat-alat evaluasi
3. Pengolahan hasil evaluasi

4. Penggunaan hasil evaluasi.

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut J. Canon dalam Syaiful (2009:115) mengatakan bahwa istilah kepemimpinan adalah kemampuan atasan memengaruhi perilaku bawahan maupun perilaku kelompok dalam organisasi. Menurut Ngalim (2005:26) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi orang lain agar orang yang dipengaruhinya mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. Sedangkan Menurut Sulistiyorini (2001:63) dalam Supriadi (2016:16) kepemimpinan di bidang pendidikan memiliki pengertian bahwa pemimpin harus memiliki keterampilan dalam memengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran ataupun pelatihan agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien yang pada gilirannya akan mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan.

Definisi operasional variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut Mulyasa (2009:25) mendeskripsikan tanggung jawab kepala sekolah. Dalam tulisannya kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Berdasarkan pendapat Mulyasa (2009:25), penulis mengembangkan indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai instrumen penelitian sebagai berikut:

1) Kepribadian yang kuat,

- 2) Kemampuan pengambilan keputusan,
- 3) Pembagian wewenang tugas kepada bawahan,
- 4) Inisiatif bawahan,
- 5) Menjalinkan komunikasi,
- 6) Monitoring pelaksanaan tugas, dan
- 7) Rapat kerja

Komitmen Guru

Menurut Robbins and Judge (2009) mendefinisikan komitmen "sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi". Menurut Lincoln (1994) dalam Sopiah, (2008:155), komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi.

Faktor yang memengaruhi kinerja menurut Robbins dan Judge (2013:75) adalah komitmen. Karyawan atau guru yang berkomitmen akan memiliki sedikit kemungkinan untuk mereka terlibat dalam hal yang dapat merugikan lembaga karena memiliki rasa loyalitas yang tinggi. Dalam hal ini terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja guru. Guru yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan loyalitas untuk lembaga. Sebaliknya, guru yang cenderung memiliki komitmen rendah, kinerjanya pun rendah dan loyalitas yang kurang terhadap lembaga. komitmen organisasi memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja yang baik dan pengabaian terhadap komitmen pada organisasi akan menimbulkan kerugian.

Definisi operasional variabel Komitmen Guru berdasarkan pendapat:

A. Aspek-aspek yang dikemukakan Mayer et al (1998) dalam Sopiah (2008:157) sebagai berikut:

1. Komitmen afektif
2. Komitmen berkesinambungan

3. Komitmen normatif

B. Indikator Komitmen Guru yang dikembangkan oleh Mowday (1998) dalam Sopiah (2008:165) yaitu :

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota
2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja.
3. Penerimaan nilai dan tujuan lembaga.

Motivasi Guru

Hakikat dari motivasi guru adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik (dari yang lainnya) dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan pendidikan (Husein, 2008:274). Mc. Clelland dalam Mangkunegara (2005:104) menyimpulkan ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja atau prestasi kerja. Artinya guru maupun karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai prestasi yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah dikarenakan motivasi kerjanya juga rendah. Guru dapat bekerja secara profesional karena pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat karena ada motif-motif dan tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras.

Pernyataan di atas didukung pernyataan Nawawi, p ekerja (dalam hal ini guru) yang berprestasi tinggi menyukai informasi sebagai umpan balik, karena selalu terdorong untuk memperbaiki dan meningkatkan kegiatannya dalam bekerja. Dengan demikian peluangnya untuk meningkatkan prestasi kerja akan lebih besar." (Nawawi, 2005:355). Definisi operasional variabel Motivasi Guru

berdasarkan pendapat Mc Clelland yang ditegaskan oleh Sardiman (2011:73) Motivasi meliputi dimensi dorongan untuk berprestasi, berafiliasi, mendapat penghargaan, dan aktualisasi diri.

METOD PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory survey*, yaitu bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih gejala atau variabel. Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2006:7) yang dimaksud dengan *explanatory survey* adalah jenis penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel. Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh hubungan antara faktor atau variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, dan motivasi guru terhadap kinerja guru sekolah di bawah yayasan PPAY ALAMAL.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Penelitian ini dilakukan di Yayasan PPAY AL-AMAL yang meliputi beberapa sekolah di dalamnya, diantaranya: SD Putra Harapan Bangsa, SMP Islam Al-Amal dan SMK Islam Al-Amal Surabaya. Variabel terikat pada kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru (Y) dan variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Komitmen Guru (X2), dan Motivasi Guru (X3). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pengajar kelas di yayasan PPAY AL-AMAL yang meliputi 21 guru SD

Putra Harapan Bangsa, 17 guru SMP Islam Al-Amal, dan 29 guru SMK Islam Al- Amal Surabaya yang seluruhnya berjumlah 67 orang termasuk para Kepala Sekolah, guru tetap yayasan (GTY) dan guru tidak tetap (GTT).

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen guru, gaya kepemimpinan, motivasi guru terhadap kinerja guru di yayasan PPAY Al-Amal, digunakan analisis dengan Regresi Berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru

X1 = Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

X2 = Komitmen Guru

X3 = Motivasi Guru

a = Konstanta

b1,b2,b3 = Parameter yang dicari

e = Standar Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdirinya lembaga sosial PPAY (Panti asuhan Penolong dan Pembina Anak Yatim) Al-Amal terinspirasi pada situasi dan kondisi pada era kemerdekaan Republik Indonesia. Pada masa itu banyak dijumpai anak yatim, yatim piatu, dan ibu yang ditinggal wafat suaminya dan jatuh miskin akibat Revolusi Kemerdekaan RI tahun 1945. Mereka sangat memerlukan perhatian dan pertolongan karena orang yang menjadi tumpuan keluarga sudah gugur dalam mempertahankan kemerdekaan Republik Indonesia.

Situasi dan kondisi yang demikian itu, membuat beberapa tokoh dan anggota masyarakat tergugah untuk mengulurkan tangan dengan segenap kemampuan yang mereka miliki, baik berupa ide, tenaga, maupun materi. Bapak H. Said Bin Awad Bobsaid (Alm) menjadi pionir berdirinya yayasan PPAY Al-Amal saat ini dengan didukung oleh beberapa tokoh dan anggota

masyarakat pada saat itu. Mereka sangat prihatin dengan kondisi masyarakat sekitar khususnya di Surabaya, Kota Pahlawan. Pada 14 Mei 1949, Bapak H. Said Bin Awad Bobsaid (Alm) dan rekan-rekan membentuk wadah atau kepanitian yang membantu menangani anak yatim, yatim piatu, dan para ibu yang suaminya meninggal dalam pertempuran bernama "Panitia Penolong Penderita Anak Yatim". Nama inilah yang menjadi cikal bakal nama PPAY Al-Amal saat ini.

Para pendiri "Panitia Penolong Penderita Anak Yatim" kemudian menyempurnakan nama tersebut menjadi "Badan Penolong Penderita Anak Yatim". Bersamaan dengan perubahan nama tersebut, ditetapkan pula bahwa tanggal 14 Mei 1949 sebagai tanggal berdirinya organisasi ini. Pada tahun 1952 lembaga sosial ini mendapatkan Izin Penempatan Lahan dari Pemerintah Kota Surabaya. Yayasan "Badan Penolong Penderita Anak Yatim" membangun bangunan Semi Permanen di atas tanah Pemerintah Kota Surabaya, yang berada di tebing sungai Jl. Pegirian antara Jembatan Gili sampai dengan depan Botoputih II Surabaya.

Organisasi ini menghimpun dana masyarakat untuk menyantuni anak yatim, yatim piatu, dan para ibu yang ditinggal wafat suaminya dalam perang. Mereka tetap berada ditempat tinggal masing-masing dan dalam waktu 4 kali dalam setahun dikumpulkan di gedung Jl. Pegirian No. 140 Surabaya, untuk diberikan pembinaan dan santunan. Semua cita-cita organisasi ini terwujud berkat partisipasi dan peran serta Masyarakat dan para Donatur. Tujuan dari awal berdirinya PPAY Al-Amal sampai sekarang pun sama. Dari para pendiri hingga pengurus saat ini tergugah untuk menyantuni, mengasuh dan mendidik mereka, agar mereka tetap mendapat kasih sayang dan pendidikan yang baik dan menjadi generasi yang terampil untuk masa depan mereka nantinya.

H.Said Bin Awad Bobsaid yang sekaligus sebagai pendiri dan ketua yayasan ini, pada tanggal 23 Juni 1958 mendirikan sebuah lembaga pendidikan Islam, yang dikelola oleh yayasan diantaranya : (1) TK Tunas Harapan Bangsa, (2) SD Putera Harapan Bangsa. Selanjutnya tahun 1985 didirikanlah TPQ Dinul Mustaqim supaya Lembaga ini lebih bermanfaat bagi warga sekitar sehingga mereka bisa membaca Al-Quran dengan benar. Ketua yayasan dipegang oleh H.Said Bin Awad Bobsaid hingga wafatnya pada tanggal 8 Maret 1974. Kemudian kedudukannya digantikan oleh Bapak H. Abubakar Bin Awad Bobsaid sampai wafatnya pada tanggal 29 September 1998. Selanjutnya jabatan Ketua Yayasan Penolong Pembina Anak Yatim dan Fakir Miskin Al-Amal tersebut digantikan oleh putra H. Said Bin Awad Bobsaid Beliau yaitu Bapak H. Fuad Said Bobsaid sampai sekarang.

Selain menyelenggarakan pendidikan untuk TK dan SD Tahun 1958, bangunan yang berada di tebing sungai Jl. Pegirian antara Jembatan Gili sampai dengan depan Botoh putih II Surabaya digunakan juga mulai menampung para Yatim dan Yatim Piatu di dalam Panti. Panti Asuhan itu diberi nama : "Panti Asuhan Penolong Penderita Anak Yatim" yang disingkat PA. PPAY.

Seperti halnya organisasi pada umumnya, organisasi ini dalam perjalanannya menghadapi permasalahan dan tantangan sehingga diperlukan penyelesaian dan pembenahan. Agar PPAY berjalan sesuai dengan maksud dan tujuan, tetap diakui keberadaannya dan dapat berkembang dengan baik, maka para pendiri mengadakan penyempurnaan dan perubahan AD / ART. AD / ART Kepengurusan ditanda tangani Notaris Anwar Mahajudin tanggal : 23 Juni 1958 Nomor : 97 dan nama lembaga ini diubah menjadi : "Yayasan Panti Asuhan Penolong Penderita Anak Yatim" disingkat PPAY.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui guru Yayasan PPAY AL-AMAL berjenis kelamin laki-laki berjumlah 31 orang atau 46,3 %, dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 36 orang atau 53,7 %. Berdasarkan usia guru Yayasan PPAY AL AMAL yang menjadi responden dalam penelitian ini yang berusia di bawah 20 - 29 tahun berjumlah 20 orang atau 29,9 %, berusia di antara 30 - 39 tahun berjumlah 23 orang atau 34,3 %, berusia di antara 40 - 49 tahun berjumlah 16 orang atau 23,9%, dan yang berusia di atas 50 tahun berjumlah 8 orang atau 11,9 %.

Selanjutnya berdasarkan tingkat pendidikan diketahui guru Yayasan PPAY AL AMAL yang menjadi responden dalam penelitian ini yang masih menempuh pendidikan S1 berjumlah 15 orang atau 22,4%, berpendidikan D3 berjumlah 8 orang atau 11,9 %, berpendidikan S1/D4 berjumlah 41 orang atau 61,2 %, dan yang berpendidikan S2 berjumlah 3 orang atau 4,5 %. Sedangkan berdasarkan masa kerja

diketahui guru Yayasan PPAY AL AMAL yang menjadi responden dalam penelitian ini yang mempunyai masa kerja selama 0 - 3 tahun sejumlah 19 orang atau 28,4 %, selama 4 - 6 tahun sejumlah 15 orang atau 22,4 %, selama 7 - 9 tahun sejumlah 14 orang atau 20,9 %, dan yang mempunyai masa kerja 10 tahun ke atas sejumlah 19 orang atau 28,4 %.

Hasil Uji Regresi Berganda

Hasil Uji t

Gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1), komitmen guru (X2), dan motivasi guru (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru (Y) Yayasan PPAY Al-Amal di kota Surabaya. Untuk melihat pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Komitmen Guru (X2), Motivasi Guru (X3) sebagai variabel bebas, secara terperinci terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat, maka dapat dilihat nilai t hitung pada tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,042	,278		,151	,880
	Kepemimpinan	,158	,049	,196	3,232	,002
	Komitmen	,325	,045	,486	7,267	,000
	Motivasi	,500	,078	,458	6,397	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Analisis Data

Dari hasil analisis data yang terdapat dalam lampiran dan dirangkum pada tabel diatas, diketahui bahwa persamaan regresi untuk hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,042 + 0,158 X_1 + 0,325 X_2 + 0,500 X_3 + \epsilon$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Komitmen Guru (X2), dan Motivasi Guru (X3) terhadap peningkatan Kinerja (Y). Nilai konstanta sebesar 0,042 mengandung makna bahwa apabila tidak ada Gaya

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Komitmen Guru (X2), dan Motivasi Guru (X3) serta variabel lain, atau dengan kata lain semua variable dianggap 0 (nol), maka tingkat Kinerja guru sebesar 0,042 satuan.

Adapun pengaruh parsial terhadap kinerja adalah sebagai berikut :

- ✓ Apabila ada peningkatan dalam Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar **0,158** satuan.
- ✓ Apabila ada kenaikan pada Komitmen Guru (X2) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,325
- ✓ satuan.
- ✓ Apabila ada kenaikan pada Motivasi Guru (X3) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,500 satuan.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Komitmen Guru (X2), dan Motivasi Guru (X3) secara parsial terhadap Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- ✓ Nilai t hitung untuk Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar sebesar 3,232 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002. Karena nilai signifikansi 0.002 (lebih kecil dari 0,05), maka Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru yayasan PPAY Al-Amal di Kota Surabaya.
- ✓ Nilai t hitung untuk Komitmen Guru sebesar sebesar 7,267

dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0,05), maka Komitmen Guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru yayasan PPAY Al-Amal di Kota Surabaya.

- ✓ Nilai t hitung untuk Motivasi Guru sebesar sebesar 6,397 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0,05), maka Motivasi Guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja guru yayasan PPAY Al-Amal di Kota Surabaya.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1), komitmen guru (X2), dan motivasi guru (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru (Y) yayasan PPAY Al-Amal di kota surabaya terbukti kebenarannya, maka hipotesis diterima.

Hasil Uji F

Gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1), komitmen guru (X2), dan motivasi guru (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru (Y) Yayasan PPAY Al-Amal di kota Surabaya.

Untuk melihat pengaruh secara simultan Gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1), komitmen guru (X2), dan motivasi guru (X3) sebagai variabel bebas, secara terperinci terhadap Kinerja Guru (Y) sebagai variabel terikat, maka dapat dilihat nilai F hitung pada tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	2,948	3	,983	84,979	,000 ^b
Regression	,729	63	,012		
Residual					
Total	3,677	66			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen

Sumber: Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai uji F hitung sebesar 84,979 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, artinya bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Komitmen Guru (X2), dan Motivasi Guru (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) secara simultan berpengaruh signifikan.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1), komitmen guru (X2), dan motivasi guru (X3) berpengaruh secara

simultan terhadap kinerja guru (Y) Yayasan PPAY Al-Amal di kota Surabaya terbukti kebenarannya, maka hipotesis diterima.

Dari variabel-variabel Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah (X1), Komitmen Guru (X2), dan Motivasi Guru (X3) yang memengaruhi variabel Kinerja Guru (Y) Yayasan PPAY AL-AMAL di Kota Surabaya, secara prosentase besaran pengaruh data dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,895 ^a	,802	,792	,10754

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen

Sumber: Hasil Analisis Data

Tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya angka R square (R^2) adalah 0.802 yang berarti bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Komitmen Guru (X2), dan motivasi Guru (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Yayasan PPAY Al-Amal di Kota Surabaya adalah 80,2 %, sedangkan sisanya (sebesar 19,8 %) dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

1). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

terhadap Kinerja Guru. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,232 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,002 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dalam pengujian secara statistik membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru yayasan PPAY AL-AMAL di kota Surabaya. Oleh karena itu, dengan adanya Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik maka kinerja Guru yayasan PPAY AL-AMAL di kota Surabaya pun akan menjadi baik pula.

2). Pengaruh variabel Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru yayasan PPAY AL-AMAL di kota Surabaya. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 7,267 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Komitmen Guru berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Variabel Komitmen Guru secara signifikan memengaruhi Kinerja Guru yayasan PPAY AL-AMAL di kota Surabaya. Dengan adanya Komitmen Guru yang baik maka Kinerja Guru yayasan PPAY AL-AMAL di kota Surabaya akan baik pula. Oleh karena itu, semakin yayasan PPAY AL-AMAL di kota Surabaya dapat meningkatkan Komitmen Guru nya maka Kinerja Guru pun akan semakin meningkat.

3). Pengaruh Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru yayasan PPAY AL-AMAL di kota Surabaya.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 6,397 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Motivasi Guru berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

Variabel Motivasi Guru secara signifikan memengaruhi Kinerja Guru yayasan PPAY AL-AMAL di kota Surabaya. Dengan adanya Motivasi Guru yang baik maka Kinerja Guru yayasan PPAY AL-AMAL di kota Surabaya akan baik pula. Oleh karena itu, semakin yayasan PPAY AL-AMAL di kota Surabaya dapat meningkatkan Motivasi Guru maka Kinerja Guru pun akan semakin meningkat.

Dari hasil uji simultan diketahui semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan nilai sig.

$0,000 < \alpha 0,05$. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, dan Motivasi Guru maka mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Guru yayasan PPAY AL-AMAL di kota Surabaya.

Dari hasil uji t, dapat diketahui juga variabel dominan yang mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru Yayasan PPAY Al-Amal di Kota Surabaya. Variabel dengan nilai t paling besar akan mendapatkan "status" sebagai variabel yang paling dominan dalam menjelaskan keragaman variabel terikat. Variabel dominan dalam penelitian ini yaitu variabel Komitmen Guru. Variabel Komitmen Guru mempunyai nilai t sebesar 7,267 dan nilai t itu merupakan nilai paling besar diantara variabel lainnya. Dengan demikian, diantara variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, dan Motivasi Guru, yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Guru di Yayasan PPAY Al-Amal di Kota Surabaya adalah variabel Komitmen Guru.

SIMPULAN

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Motivasi Guru, dan Kinerja Guru yayasan PPAY AL-AMAL di Kota Surabaya sudah termasuk dalam kategori baik. Secara parsial, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, dan Motivasi Guru, mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru yayasan PPAY AL-AMAL di Kota Surabaya. Secara simultan, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, dan Motivasi Guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru yayasan PPAY AL-AMAL di Kota Surabaya. Diantara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, dan Motivasi Guru, yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Guru adalah Komitmen Guru.

Secara umum Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Motivasi Guru dan Kinerja Guru yayasan PPAY AL-AMAL di Kota Surabaya masih ada beberapa poin pernyataan yang harus ditingkatkan. Hendaknya Kepala sekolah selalu meningkatkan tanggung jawabnya terhadap semua urusan sekolah di yayasan PPAY Al-Amal. Dalam memimpin sebuah lembaga pendidikan, Kepala sekolah selalu dapat mengendalikan emosi supaya tujuan pendidikan di sekolah tercapai. Pada variabel komitmen guru hendaknya dikondisikan supaya guru mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap yayasan PPAY Al-Amal. Dalam meningkatkan motivasi guru, perlu lebih ditingkatkan sikap bekerja dengan sungguh-sungguh mencurahkan semua kompetensi yang dimiliki agar prestasi belajar peserta didik meningkat. Guru hendaknya meningkatkan kinerjanya. Hendaknya guru mengajar dengan memperhatikan kesesuaian metode dan strategi pembelajaran dengan tujuan, materi pembelajaran, karakteristik peserta didik. Guru sebaiknya meningkatkan kemampuan menentukan pendekatan dan cara-cara

evaluasi serta kejelasan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar untuk menunjang kinerja sebagai seorang guru yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Asrori, Ardiansyah. 2011. *Hakikat Kinerja Guru*. (Online) Tersedia : <http://kabarpendidikan.blogspot.com/2011/05/hakikat-kinerja-guru.html> (20 Mei 2012).
- Abdurahman M, dan Muhidin S A. 2011. *Panduan Praktis Memahami Penelitian*. CV Pustaka. Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Direktorat Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2013. *Kinerja guru*.
- Hakim. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JURNAL BISNIS* Vol 2, No 2 : 165-180.
- Husein, Umar. 2008. *Metode Riset Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyasa. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nawawi. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Ngalim, Purwanto. 2005. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Remaja. Bandung.
- Robbins dan Judge. 2009. *Organizational Behavior*. Edisi 13. Pearson Education, Inc. New Jersey.
- Sani, Achmad & Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisisioner dan Analisis Data)*. UIN MALIKI Press. Cetakan Ke-2. Malang.
- Sardiman ,A.M. 2006.*Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Grafindo. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suharto dan Cahyono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JURNAL BISNIS* Vol 1, No 1 : 13-30.
- Supriadi. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Diniyyah Putri Lampung. *Tesis*. Lampung: Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Surana, Marius R. 2010. Hubungan Antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Guru Dengan Kinerja Guru SMP Di Kabupaten Bantul. *Tesis*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sutikno. 2008. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang. *Tesis*. Universitas Negeri Semarang.
- Syaiful, Sagala. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Alfabeta. Tampubolon, Biatna.
- D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115.
- Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Wardani, Listiana Kusuma. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri Kota Tegal. *Jurnal Magister: Universitas Dian Nuswantoro*. Semarang.