



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pengajar di Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an Jawa Timur

Fenka Veronica Septyowati¹, Imam Fatoni², Lusya Puri Ardhiyanti^{3✉}
Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya⁽¹⁾
Keperawatan, STIKes ICme Jombang⁽²⁾
Kesehatan Masyarakat, Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Indonesia⁽³⁾

Correspondence Author:

Lusya Puri Ardhiyanti, lusyapuri@upnvj.ac.id, Depok, Jawa Barat

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an dapat dijadikan sebagai penentu efektivitas dan efisiensi kegiatan yang ada di Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an. Tujuan: Untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pengajar di Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an Jawa Timur, Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pengajar di Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an Jawa Timur, Untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pengajar di Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an Jawa Timur. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pengajar di Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an yang berjumlah 70 Pengajar jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 58 responden yang akan diperoleh secara random dari Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an Jawa Timur Hasil: Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja menunjukkan nilai f sebesar 0,007 dimana nilai ini kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.. Kesimpulan: Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pengajar di Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an di Jawa Timur, Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pengajar di Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an di Jawa Timur, Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pengajar di Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an di Jawa Timur.- Kediri Tahun 2022.

Kata kunci: *Gaya kepemimpinan, motivasi, prestasi kerja pengajar*

ABSTRACT

The leadership style applied by the leader to the teachers in the boarding school will affect the achievement of the teacher's work performance. This is inseparable from the duties of a leader who is the center of the movement of the pesantren he leads. The leadership style applied by a leader in the Hamalatul Qur'an Islamic Boarding School can be used as a determinant of the effectiveness and efficiency of existing activities at the Hamalatul Qur'an Islamic Boarding School. Objective: To determine the influence of leadership style on the work performance of teachers at the Hamalatul Qur'an Islamic Boarding School East Java, to determine the effect of motivation on teacher work performance at the Hamalatul Qur'an Islamic Boarding School, East Java, to determine the influence of leadership style and work motivation on teacher work performance at Hamalatul Qur'an Islamic Boarding School, East Java. The population in this study were teachers at the Hamalatul Qur'an Islamic Boarding School, totaling 70 teachers. The number of samples in this study were 58 respondents who were obtained randomly from the Hamalatul Qur'an Islamic Boarding School, East Java. Results: Based on the results of the analysis that has been carried out, it shows that the variables of leadership style and motivation on work performance show an f value of 0.007 where this value is less than 0.05. So it can be concluded that the variables of leadership style and motivation have a simultaneous effect on work performance. Conclusion: The results of the partial test show that the variable of leadership style has a positive and significant effect on the work performance of teachers at the Hamalatul Qur'an Islamic Boarding School in East Java, Test results partially shows that motivational variables have no effect on teacher performance at the Hamalatul Qur'an Islamic Boarding School in East Java. Simultaneous test results show that leadership style and motivational variables have a positive and significant effect on teaching performance at Hamalatul Qur'an Islamic Boarding School in East Java. - Kediri in 2022.

Keywords: Leadership style, motivation, teacher performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini pendidikan karakter menjadi salah satu aspek penting dalam mewujudkan generasi yang diharapkan mampu menjadi pioner bangsa, mengingat saat ini krisis moral semakin meningkat, hal itu dapat disebabkan oleh beberapa hal salah satunya karena kurangnya ilmu dan pemahaman agama (Chandra, 2020). Melihat fenomena tersebut menjadikan kehadiran Pondok Pesantren sebagai alternatif yang dapat digunakan untuk memperbaiki dan membangun karakter generasi saat ini menjadi karakter yang bermoral lebih baik lagi.

Adanya Pondok Pesantren diharapkan mampu mendidik, mencerdaskan, menanamkan moral-moral dan membangun karakter yang baik dengan berlandaskan ilmu agama sehingga anak didik kelak akan menjadi generasi bangsa yang berkarakter. Peran Pondok Pesantren seperti itu juga sama halnya dengan yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Tahfidz yang dapat menjadi upaya untuk menguatkan pendidikan karakter anak bangsa. Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an yang memiliki visi "Mencetak Generasi Muslimah Insan Kamil Hamilil Qur'an Lafdhon wa Ma'nan wa 'Amalan" dan misi untuk melaksanakan pembelajaran Tahfidh secara tuntas, efektif

dan efisien, menumbuhkan semangat membaca, memahami, dan mengamalkan al-Qur'an dalam kehidupan sehari-hari dan membekali pemahaman ilmu agama dan bahasa sebagai bekal menempuh jenjang yang

Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pengajar di Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an yang mana pengajar disini dikenal dengan panggilan Ustadz/Ustadzah. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin kepada pengajar yang ada di pondok akan berpengaruh terhadap tercapainya prestasi kerja pengajar. Hal itu tidak terlepas dari tugas seorang pemimpin yang menjadi pusat pergerakan dari pesantren yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an dapat dijadikan sebagai penentu efektivitas dan efisiensi kegiatan yang ada di Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an.

Berdasarkan pernyataan yang telah dijelaskan, maka dianggap perlu bagi penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pengajar di Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an Jawa Timur" peneliti memiliki tujuan sebagai berikut Untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pengajar di Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an Jawa Timur, Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pengajar di Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an Jawa Timur, Untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pengajar di Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an Jawa Timur.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pengajar di Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an" peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif artinya penelitian ini dilakukan secara objektif, yang dilakukan dengan pengumpulan data kemudian yang kemudian ditafsirkan berdasarkan teori-teori yang ada. (Makalisang *et al.*, 2021) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk mengaju hipotesis yang telah ditetapkan.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel motivasi (X2). Variabel dependen merupakan variabel yang mendapat pengaruh dari variabel bebas (Variabel Independen). Variabel terikat yang ada pada penelitian ini adalah variabel prestasi kerja.

Populasi dan Teknik Sampling

Populasi merupakan keseluruhan objek yang dijadikan sebagai sasaran penelitian oleh peneliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (Maniku *et al.*, 2019). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pengajar di Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an yang berjumlah 70 Pengajar.

Tabel 3.1 Alternatif Jawaban Kuesioner

Jumlah Pengajar di Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an	
PPHQ 1 Jogoroto, Kab. Jombang	28
PPHQ 2 Pare-Kandangan	25
PPHQ 3 Plemahan, Kab. Kediri	13
PPHQ Surabaya	7
Jumlah	70

Sugiyono dalam (Imron, 2019) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *probability sampling* yakni dengan teknik *simple random sampling*. Dalam pengambilan jumlah sampel, peneliti menggunakan Tabel Krejcie-Morgan dengan tingkat kesalahan sebesar 5%.

Berdasarkan tabel Tabel Krejcie-Morgan dengan tingkat kesalahan sebesar 5% yang telah ditunjukkan pada tabel diatas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 58 responden yang akan diperoleh secara random dari Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an Jawa Timur.

Objek/lokasi dan Waktu Penelitian

Objek/lokasi Penelitian

Objek/lokasi penelitian dalam penelitian ini yaitu Pondok Pesantren Hamalatul-Qur'an 2 yang beralamat di Jl. Raya Pare- Kandangan No. 5 Dusun Ringinagung Ds. Keling Kec. Kepung Kab. Kediri.

Waktu yang digunakan untuk penelitian ini yaitu observasi yang dilakukan selama 1 bulan sejak penyusunan proposal dan kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data yang akan dilaksanakan selama 1-2 minggu sejak kuisisioner disebar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan dari sumber data primer, yaitu dengan metode kuisisioner. Kuisisioner yang akan dibagikan dalam penelitian ini berisi tentang : 1) Pernyataan mengenai data pribadi responden dan akan dijaga identitas dan kerahasiannya oleh peneliti. 2) Pernyataan mengenai variabel penelitian yang diuji dengan menggunakan skala likert.

Alternatif Jawaban Kuesioner

Skor	Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Ragu - Ragu
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Teknik Mengolah Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Multiple Linear Regression Analysis atau analisis regresi berganda dengan menggunakan analisis *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS 25).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Beragam responden dalam penelitian ini, baik itu perempuan ataupun laki-laki, usia yang berbeda, serta pendidikan terakhir yang berbeda. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online. Pada penelitian ini, kuesioner online dibuat dengan menggunakan dua alternative, yaitu dengan Google Form dan disebarikan melalui contact Whatspp dan dengan menyebarkan kuisioner secara langsung.

Setelah dibuat format kuesioner tersebut beserta pernyataanya maka peneliti menyebarkan kuesioner secara Online maupun Offline. Saat menyebarkan, peneliti memberikan link Google Form yang apabila di klik akan menuju kuesioner online yang sudah disediakan, sehingga responden bisa menjawabnya baik melalui smartphone maupun laptop ataupun dengan menyebarkan secara langsung.

Proses penyebaran kuesioner dilakukan selama 1 (satu) minggu, terhitung sejak tanggal 28 Agustus 2022 – 4 September 2022. Kuesioner yang disebarikan sebanyak 58 namun kuesioner yang kembali sebanyak 51 kuesioner.

Deskripsi Hasil Penelitian

Demografi Responden

Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

Frequency			Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	perempuan	46	90.2	90.2	90.2
	laki-laki	5	9.8	9.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Berdasarkan diagram diatas, penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 51 responden. Dari hasil pengolahan data kuesioner, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 5 orang atau sebesar 9,8%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 46 atau sebesar 90,2%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan.

Karakteristik Usia

Usia					
Frequency			Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	15	29.4	29.4	29.4
	21-24 tahun	22	43.1	43.1	72.5
	25-28 tahun	5	9.8	9.8	82.4
	29-32 tahun	3	5.9	5.9	88.2
	> 32 tahun	6	11.8	11.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Berdasarkan diagram diatas, penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 51 responden. Terdapat 5 (lima) pengelompokan dan yang paling banyak terambil pada usia 21-24 tahun berjumlah 22 orang atau sebesar 43,1%, kemudian usia <20 tahun berjumlah 15 orang atau sebesar 29,4%, kemudian usia >32 tahun berjumlah 6 orang atau sebesar 11,8%, kemudian usia 25-28 tahun berjumlah 5 orang atau sebesar 9,8%, dan 29-32 tahun berjumlah 3 orang atau sebesar 5,9%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 21-24 tahun lebih banyak dalam penelitian ini.

Karakteristik Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir

Frequency			Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	42	82.4	82.4	82.4
	S1	8	15.7	15.7	98.0
	S2	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Berdasarkan diagram diatas, penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 51 responden. Dari hasil pengolahan kuesioner, dapat diketahui bahwa responden lulusan SMA berjumlah 42 orang atau sebesar 82,4%, lalu responden lulusan S1 berjumlah 8 orang atau sebesar 15,7%, dan responden lulusan S2 berjumlah 1 orang atau sebesar 2%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu dengan lulusan terakhir SMA.

Deskripsi Variabel Penelitian

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Untuk menguji validitas dari suatu data penelitian dapat menggunakan analisis *pearson correlation*. Instrumen pernyataan akan bernilai valid apabila nilai r-hitung > r-tabel dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Nilai r-tabel untuk 51 responden adalah sebesar 0,275. Hasil pengujian validitas data dapat dilihat pada Tabel 4.1 dibawah ini :

No	Variabel dan Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan	
1	Gaya Kepemimpinan(X1)	X1.1	0,575	0,275	Valid
2		X1.2	0,741	0,275	Valid
3		X1.3	0,544	0,275	Valid
4		X1.4	0,655	0,275	Valid
5		X1.5	0,597	0,275	Valid
6		X1.6	0,529	0,275	Valid
7		X1.7	0,581	0,275	Valid
8		X1.8	0,651	0,275	Valid
9		X1.9	0,624	0,275	Valid
10		X1.10	0,568	0,275	Valid
11	Motivasi (X2)	X2.1	0,650	0,275	Valid
12		X2.2	0,589	0,275	Valid
13		X2.3	0,712	0,275	Valid
14		X2.4	0,561	0,275	Valid
15		X2.5	0,743	0,275	Valid
16		X2.6	0,613	0,275	Valid

No	Variabel dan Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan	
17	Prestasi Kerja (Y)	Y1.1	0,701	0,275	Valid
18		Y1.2	0,846	0,275	Valid
19		Y1.3	0,737	0,275	Valid
20		Y1.4	0,741	0,275	Valid
21		Y1.5	0,674	0,275	Valid
22		Y1.6	0,703	0,275	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel baik itu Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Prestasi Kerja semuanya valid. Hal ini terlihat dari nilai r-hitung dari kelima variabel yang nilainya lebih besar dari r-tabel (0,275)

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengukuran pada uji reliabilitas menggunakan statistic *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Untuk mengetahui instrument tersebut reliabel atau tidak maka dilakukan pengujian dengan alat SPSS 25. Adapun output yang diketahui sebagai berikut:

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,796	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,675	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,819	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel diatas, dapat dinyatakan variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,796 > 0,60, variabel motivasi memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,675 > 0,60 dan untuk variabel prestasi kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,819 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogrov-Smirnov*. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikan, jika nilai signifikan > 0,05 maka data tersebut terdistribusi normal, apabila nilai signifikan < 0,05, maka data tidak terdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Tabel 4.5 dibawah ini :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63410066
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.050
	Negative	-.062

Unstandardized Residual	
Test Statistic	.062
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25

Dari tabel tersebut, berdasarkan uji normalitas metode Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari tolerance value dan nilai variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance > 0,10 dan VIF maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas data dapat dilihat pada Tabel 4.5 dibawah ini :

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.001	4.506			2.442	.018		
X1 (Gaya Kepemimpinan)	.147	.130	.189		1.131	.264	.604	1.656
X2 (Motivasi)	.321	.185	.290		1.732	.090	.604	1.656

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa nilai Tolerance dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,604, variabel motivasi sebesar 0,604. Kedua variabel tersebut memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut terhindar dari gejala multikolinieritas.

Selain itu, berdasarkan tabel 4.7 diatas juga dapat diketahui nilai VIF dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 1.656, variabel motivasi sebesar 1.656. Kedua variabel tersebut memiliki nilai VIF kurang dari 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut terhindar dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* (variasi) dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika, *variance* dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap, maka disebut dengan homoskedastisitas. Namun, jika *variance* dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut : 1) Jika nilai

sinifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadigejala heteroskedastisitas dalam model regresi. 2) Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka terjadigejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Berikut hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.6 dibawah ini :

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.963	2.723		1.455	.152
	X1 (Gaya Kepemimpinan)	-.090	.078	-.210	-1.145	.258
	X2 (Motivasi)	.079	.112	.129	.705	.484

a. Dependent Variable: RES1

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,152, variabel motivasi sebesar 0,258. Karena nilai signifikansi (Sig.) dari kedua variabel independen lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel independen pada penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk menguji penelitian dengan model uji regresi linear berganda.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi pada penelitian ini ketentuan uji autokorelasi apabila $du < d < 4du$ setelah dilakukan pengujian maka mendapatkan hasil outut sebagai berikut :

dU	DW	4 - dU	Kesimpulan
16,309	2,231	2,369	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa nilai durbin Watson sebesar 2,231 dan nilai 4-Du sebesar 2,369. Maka dalam uji autokorelasi ini dapat disimpulkan bahwa $Du < DW < 4-Du$ dalam penelitian ini tidak terdapat gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan pengujian yang digunakan untuk menjawab permasalahan mengenai besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu *gaya kepemimpinan*, *motivasi* terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja.

Berikut ini hasil dari uji analisis regresi linear berganda :

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.001	4.506		2.442	.018
	X1 (Gaya Kepemimpinan)	.147	.130	.189	1.131	.264
	X2 (Motivasi)	.321	.185	.290	1.732	.090

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25

Berdasarkan pada hasil analisis regresi pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien masing-masing variabel yang digunakan dalam persamaan regresi linear berganda. Berikut merupakan persamaan regresi linear berganda :

$$Y = \alpha + bx_1 + bx_2 + e$$

$$Y = 11,001 + 0,147x_1 + 0,321x_2 + e$$

Persamaan regresi di atas diartikan sebagai berikut :

Konstanta (α)

Konstanta (α) sebesar 11,001, artinya apabila variabel gaya kepemimpinan dan motivasi bernilai 0 (nol) atau nilainya tetap (konstan), maka nilai dari variabel kinerja prestasi kerja sebesar 11,001.

Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan

Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,147 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan searah antara gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1% maka nilai prestasi kerja naik sebesar 0,147 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Koefisien Regresi Motivasi

Nilai koefisien motivasi sebesar 0,321 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan searah antara motivasi dengan prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka nilai prestasi kerja naik sebesar 0,321 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t-statistic)

Uji *t-statistic* digunakan untuk mengetahui besar variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja. Pengujian secara *t-statistic* menggunakan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Kriteria pengujian dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan searah terhadap Prestasi Kerja maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara parsial berpengaruh negatif atau berlawanan arah terhadap Prestasi Kerja maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Pengujian berdasarkan pada signifikansi

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Berikut ini hasil uji *t-statistic* pada penelitian ini :

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	11.001	4.506		2.442	.018
X1 (Gaya Kepemimpinan)	.147	.130	.189	1.131	.264
X2 (Motivasi)	.321	.185	.290	1.732	.090

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25

Berikut adalah hasil uji t variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji tersebut, maka dapat diketahui nilai signifikan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,018 dimana nilai ini lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan H1 diterima dengan demikian bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji tersebut, maka didapatkan nilai signifikan variabel motivasi sebesar 0,264 dimana nilai ini lebih besar dari kesalahan $\alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan H2 ditolak dengan demikian variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Adanya variabel motivasi tidak berpengaruh disebabkan oleh beberapa hal antara lain : Kurangnya edukasi dari pemimpin pondok yang dapat menimbulkan motivasi intrinsic, Kurangnya dorongan motivasi secara intrinsic, dan Kurangnya pengawasan/control dari pemimpin ketika kegiatan pembelajaran berlangsung.

Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F-statistic)

Uji *F-statistic* merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antar variabel independen terhadap variabel dependen. Terdapat dua cara dasar dalam pengambilan keputusan dalam uji *F-statistic* sebagai berikut :

Kriteria pengujian dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Pengujian berdasarkan pada signifikansi

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Berikut ini hasil uji F-statistic pada penelitian ini :

Tabel 4.2 Hasil Uji F-statistic

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	80.723	2	40.361	5.584	.007 ^b
Residual	346.924	48	7.228		
Total	427.647	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,007 dimana nilai ini kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak antara angka 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen sangat terbatas, begitu pula sebaliknya jika koefisien determinasi bernilai besar hingga mendekati angka 1 maka kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen sangat besar. Berikut adalah hasil dari koefisien determinasi (R^2):

Tabel 4.3 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.434 ^a	.189	.155	2.68842

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai R-square sebesar 0,189 atau 18,9%. Artinya variabel independen yang digunakan pada penelitian ini memiliki kemampuan menjelaskan variabel dependen sebesar 18,9%. sedangkan sisanya 81,1% dijelaskan oleh variabel lain tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja. Hasil uji hipotesis dengan uji t dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja, dan variabel independen motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Berikut adalah penjelasan tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai. Melalui uji t (uji parsial) didapat nilai signifikan sebesar 0,007 dimana nilai ini kurang dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak, H_a diterima, dengan demikian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pengajar Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an Jawa Timur memiliki pengaruh cukup besar dalam meningkatkan prestasi kerja, oleh karena itu seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi kepada bawahannya, jika motivasi yang dimiliki oleh pengajar sendiri rendah maka pemimpin harus dapat meningkatkannya yaitu melalui pendekatan hubungan interpersonal yang baik dengan pegawai, disamping itu pimpinan berusaha selalu memberikan contoh yang baik kepada bawahannya yang dalam hal ini berarti pengajar, seperti kedisiplinan, perilaku, dan sehingga jika pengajar mampu mencapai beberapa hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja dengan baik. Hasil penelitian yang telah dilakukan ini sejalan

dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Misdiono & Sinarti, 2021) yang telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai. Melalui uji t (uji parsial) didapat nilai signifikan sebesar $0,037 < 0,05$ berarti H_0 ditolak, H_a diterima, dengan demikian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Rawas Ulu.

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan bahwa secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja. Hal itu dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel motivasi sebesar 0,264 dimana nilai ini lebih besar dari kesalahan $\alpha = 0,05$ yang berarti H_2 ditolak dengan demikian variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Adanya variabel motivasi tidak berpengaruh disebabkan oleh beberapa hal antara lain :

- Kurangnya edukasi dari pemimpin pondok yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik, misalnya dengan mengedukasi bahwa apa yang pengajar berikan kepada santri akan mendapat pahala yang sangat besar dari Allah dan itu termasuk amalan jariyah seorang ustadz/ustadzah.
- Kurangnya dorongan motivasi secara intrinsik, dalam artian tidak ada motivasi yang timbul dari dalam diri pengajar sehingga kurang bisa memaksimalkan kegiatan pondok.
- Kurangnya pengawasan/control dari pemimpin ketika kegiatan pembelajaran berlangsung, sehingga pemimpin tidak dapat mengetahui kurangnya motivasi yang seharusnya diberikan kepada pengajar.

Prestasi kerja dapat dihasilkan dengan baik ketika pengajar memiliki motivasi atau dorongan yang timbul dari dirinya yang kemudian dapat dipraktekkan dengan dasar keterampilan yang dimiliki dengan baik. Jika kedua hal tersebut tidak dipadukan dengan baik maka tidak bisa menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja menunjukkan nilai f sebesar 0,007 dimana nilai ini kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang dimiliki oleh pegawai akan berpengaruh pada pegawai untuk memperoleh prestasi kerja yang tinggi. Pemimpin harus mampu untuk berkomunikasi secara baik dengan bawahan sehingga dapat menimbulkan motivasi yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Madi & Djuhari, 2017) yang menghasilkan bahwa 63,4% variasi tingkat Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan di Kota Kupang.

KESIMPULAN

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pengajar di Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an di Jawa Timur. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pengajar di Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an di Jawa Timur. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pengajar di Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an di Jawa Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, H. (2018). Inspiring Leadership Dan Transformasi Kelembagaan. *Al- Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1–22.
- Cahyani, E. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PDAM Tirta Musi Unit Rambutan Palembang. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 70– 88. <https://doi.org/10.36546/jm.v9i1.509>
- Chandra, P. (2020). Peran Pondok Pesantren dalam Membentuk Karakter Bangsa Santri di Era Disrupsi. *Belajea; Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), 243. <https://doi.org/10.29240/belajea.v5i2.1497>
- Fatihudin, D. (2020). Metode Penelitian Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi Dari Teori ke Praktek. zifatama@gmail.com
- Giyanti, Donalan., Setyowati, Novita Wahyu., Dharmanto, A. (2020). Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai Di Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan, Kota Bekasi). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2451–2452.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Kamal, F., Winarso, W., Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 15(2), 38–49.
- Madi, Y. A., & Djuharni, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Di Kota Kupang. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 11(1), 19. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v11i1.13>
- Maduningtias, L., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Pristama Kebayoran Lama. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1206–1213. <https://doi.org/10.54371/jlIP.v5i4.547>
- Makalew, M. ., Tenny, Tamengkel, F., Lucky, Punuindoong, Y., & Aneke. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5), 428–432. <https://repository.unsri.ac.id/44287/>
- Makalisang, M., Teurah, RM., S., & Masinambow, D. (2021). Peran Orang Tua dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Anak pada Masa Covid_19 di SD Katolik 21 Gunung Tabor Manado. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 2(2), 1–12.

- Mangngi, R. F., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2018). Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kupang. *Journal of Management*, 7(2), 207–224.
- Maniku, R., Umama, H. A., & Huddin, M. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Krakatau Bandar Samudra. 1–15.
- Misdiono, A., & Sinarti, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara PENDAHULUAN Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting suatu organisasi dalam mencapai tujuannya . Organisasi sendiri. 320–332.
- Novita, D., Hidayatulloh, A. N., Renwarin, J. M. J., Santoso, R., & Mardikaningsih, R. (2022). Relationship Between Eco Transformational Leadership, Eco Training, and Employee Eco Behavior on Sustainable Corporate Performance of SMEs. *Frontiers in Psychology*, 13(May), 2020–2023. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.900787>
- Prasetyo, M. A. M. (2022). Pesantren Efektif: Studi Gaya Kepemimpinan Partisipatif. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.159>
- Rohmah, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. 1–33.
- Saryadi, Arafat, Y., & Destiniar. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 110–126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Silaban, B. E. (2020). Bernard E . Silaban: “ Pengaruh Motivasi dan Emotional Intelligence terhadap Kinerja Guru ...” 87. 23(2), 86–98.
- Suherman, U. D. (2019). PENTINGNYA KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI. *Syria Studies*, 7(1), 37–72.
- Tahir, R. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Padaupdt Diknas Kecamatan Baruga Kota Kendari. *Photosynthetica*, 2(1), 1–13.