

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 156-172

Peran Mediasi Motivasi Ekstrinsik Pada Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Muhammadiyah Kota Binjai

The Role of Extrinsic Motivation Mediation on the Influence of Leadership and Supervision on the Performance of Muhammadiyah Teachers in Binjai City

Zawil Huda Mustaid

Email : zawilhuda33@gmail.com

Program Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Denai No. 217, Tegal Sari Mandala II, Medan Denai, Kota Medan, Sumatera Utara 20371

ABSTRACT

Teacher performance is the result achieved by a teacher in carrying out the tasks and responsibilities that have been assigned to him. One of High performance teacher is shown by professionalism of teacher which consist of four competencies including professional Competence, Pedagogic Competence, Personality and social Competence. Pedagogic Competence is one of type competence that absolutely needs to be mastered for teacher. This study was conducted to examine the role of extrinsic. Motivation on the effects of leadership and supervision on teacher performance in the Muhammadiyah School of Binjai. The population of this study was 125 people with a total sample of 98 respondents and the data collection technique was carried out using a questionnaire with distribution method and processed by the SEM-PLS data processor 3. Results of the study indicate that Extrinsic Leadership and Motivation Significantly Determined Performance, Oversight has a significant effect on Extrinsic Motivation. Leadership Has No Significant Effect on Extrinsic Motivation. Supervision does not determine Significance on Performance. Leadership on Performance through Extrinsic Motivation has no significant effect and Supervision on Performance through Extrinsic Motivation has a significant effect

Keywords : extrinsic motivation, leadership, supervision, performance

PENDAHULUAN

Guru pada dasarnya merupakan salah satu komponen dalam proses pembelajaran yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Sebagai komponen dalam bidang

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 156-172

kependidikan, seorang guru harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang, sehingga ia dituntut memiliki integritas, loyalitas, dedikasi, dan responsibility untuk mewujudkan dirinya menjadi guru profesional. Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan. apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik.

Menurut (Mathis & Jackson, 2011), kinerja adalah ukuran seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka dibandingkan dengan standart. Berdasarkan teori tersebut bahwa faktor penentu yang digunakan sebagai pedoman dalam menentukan standart keberhasilan suatu pekerjaan oleh masing masing pekerja ialah bagaimana pekerja itu dapat bekerja dengan baik dengan standart kerja itu sendiri yang sudah ditetapkan terlebih dahulu oleh Pekerja sebelumnya. Seorang pekerja yang memiliki kinerja yang baik ialah apabila pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai target atau melebihi target yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini tujuan utama khususnya Sekolah/Madrasah dapat menciptakan kepuasan, kesenangan dan kemudahan dalam menerima pelajaran yang diberikan terhadap peserta didik melalui kinerja yang baik dan berkualitas sehingga para peserta didik dan orang tua akan lebih meningkatkan loyalitas terhadap Sekolah/Madrasah yang dapat meningkatkan mutu dan citra sekolah di kalangan masyarakat luas. Sebaliknya apabila Kinerja yang diberikan terhadap para peserta didik buruk akibatnya para peserta didik dan orang tua tidak puas maka hal ini akan berdampak negatif bagi perkembangan mutu dan kualitas Sekolah/ Madrasah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh beberapa guru di Sekolah Muhammadiyah Kota Binjai masih adanya guru yang mengajar tidak sesuai dengan jurusan bidangnya sehingga apa yang di ajarkan belum tentu sesuai dengan kompetensi ilmu yang dimiliki oleh guru tersebut. Kinerja guru yang tinggi salah satunya ditunjukkan dengan profesionalisme guru yang terdiri dari penguasaan empat kompetensi meliputi kompetensi profesional, pedagogis, kepribadian dan sosial. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pengajaran agar dapat tercapai secara maksimal

Motivasi merupakan alat yang di gunakan manajemen untuk mendorong pegawai agar bekerja secara lebih baik yaitu dengan menciptakan harapan akan mendapat imbalan jasa yang lebih layak (Handoko, 2016). Dalam melakukan kinerja pada suatu Lembaga motivasi merupakan salah satu faktor pununjang agar pegawai

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 156-172

secara aktif dapat meningkatkan hasil yang di capai pada waktu yang telah ditentukan. Motivasi diberikan dapat berupa imbalan kerja yang lebih dari biasanya ataupun promosi Jabatan yang lebih tinggi dan tentunya dengan imbalan yang lebih tinggi pula

Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa guru di Sekolah Muhammadiyah Kota Binjai salah satu faktor yang dapat memotivasi secara ekstrinsik terhadap kinerja guru ialah Gaji, dalam hal ini kurang dari 50% di temukan di setiap sekolah Muhammadiyah Kota Binjai yang telah mendapatkan sertifikasi Guru yang besarnya sebesar 1 kali gaji. Tentunya dengan memperoleh tambahan uang sertifikasi guru akan dapat meningkatkan motivasi guru untuk bekerja lebih baik.

Menurut (Terry, 2006) mengatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tindakan manajemen dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam prakteknya pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut suatu tata cara, metode dan teknik pengawasan yang efektif dan efisien. Upaya dalam mewujudkan hal itu, maka dapat menciptakan kondisi dan iklim kerja yang mendukung serta menciptakan pengawasan sebagai suatu proses yang wajar dalam suatu organisasi.

Pada Pendidikan di sekolah dalam hal ini pengawasan terhadap guru sertifikasi paling sering untuk di lakukan hal ini di karenakan insentif yang diterima oleh guru bersertifikasi lebih banyak dibandingkan dengan guru biasa, namun hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa guru biasa juga perlu di lakukan pengawasan hal ini dilakukan agar proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan mutu yang baik.

Menurut (Pasaribu & Bahri, 2015) seorang pemimpin akan bertindak seperti katalisator yaitu mereka yang akan menjadi penggerak dari suatu hal, para pemimpin akan berusaha membuat hal tersebut dinamis dengan cara menghubungkan semua elemen yang ada dalam organisasi agar hal tersebut dapat menjadi lebih baik.

Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan kualitas pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan serta perkembangan kualitas profesional guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan oleh kepala sekolah. Dengan model dan gaya kepemimpinan tertentu seorang Kepala Sekolah akan mampu membangun komitmen orang-orang yang dipimpnnya agar menghasilkan kinerja Pengaruh Kepemimpinan yang optimal. Namun banyak juga Kepala Sekolah yang gagal dalam meraih kinerja secara optimal karena kesalahan dan ketidak mampuan dalam menerapkan model-model

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 Hal 156-172

kepemimpinan yang dibangun dan diterapkan kepada para bawahan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa kepala sekolah di SMA Muhammadiyah Kota Binjai ada beberapa hal kendala yang selama ini dialami dalam hal memimpin Sekolah/Madrasah diantaranya yaitu masih sulitnya dalam menyatukan persepsi antara ide kepala sekolah dengan guru dalam hal mengembangkan Sekolah/ Madrasah sehingga program kerja yang sudah direncanakan sering tidak berjalan dengan apa yang diinginkan.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja sangat penting untuk menjamin tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Dalam organisasi, kinerja sering kali digunakan sebagai tolak ukur untuk menilai tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Semakin baik kinerja individu organisasi, maka semakin cepat pula tujuan organisasi akan tercapai. “Definisi kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya” (Lubis, dkk, 2018).

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan hasil dari tujuan organisasi. Hasil kinerja sangat penting diketahui untuk mengevaluasi kinerja dari suatu organisasi apakah telah sejalan dengan tujuan organisasi tersebut. Dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis & Jackson, 2012) dan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi, (Wibowo, 2016).

Kinerja seseorang dengan segala aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung bagi organisasi. Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seorang dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Guru merupakan profesi yang dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin untuk menjalankan profesinya sebaik mungkin. Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja guru yang tinggi salah satunya ditunjukkan dengan profesionalisme guru yang terdiri dari penguasaan empat kompetensi meliputi kompetensi profesional, pedagogis, kepribadian dan sosial. Kompetensi Pedagogik merupakan salah satu jenis kompetensi yang mutlak perlu dikuasai Guru. Kompetensi ini merupakan kompetensi khas, yang akan membedakan guru dengan profesi lainnya

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 Hal 156-172

dan akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran peserta didiknya.

Motivasi Ekstrinsik

Menurut Bakay dan Huang (2010:4) motivasi ekstrinsik merupakan langkahlangkah yang dilakukan untuk mencapai tujuannya, memenuhi sarannya serta mendapatkan penghargaan atau menyelesaikan deadline yang dimilikinya. Jenis motivasi ini timbul akibat adanya pengaruh dari luar individu, diakibatkan karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan kondisi yang demikian akhirnya ia mau melakukan sesuatu atau belajar.

Guru yang termotivasi secara ekstrinsik untuk melakukan pekerjaan dengan baik akan berusaha melakukan pekerjaan dengan baik dan juga sebuah faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal dalam melakukan kinerja guru tersebut, dalam hal ini motivasi ekstrinsik merupakan kekuatan emosional yang sangat penting untuk menumbuhkan komitmen afektif guru dalam melaksanakan tugasnya. Semakin baik sekolah memberikan motivasi ekstrinsik terhadap guru maka akan semakin tinggi komitmen afektif guru dalam melaksanakan tugas di sekolah.

Motivasi ekstrinsik adalah motif – motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik akan timbul manakala terdapat rangsangan dari luar individu sebagai penggerak atau pendorong dari luar yang diberikan dari ketidak mampuan individu sendiri demi mencapai suatu tujuan untuk eksternal atau mendapat hukuman eksternal.

Kepemimpinan

Menurut (Hasibuan, 2014), kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti, 2017) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pimpinan kepada pengikutnya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Seorang pemimpin ialah yang berperan penting dalam maju atau mundurnya sebuah perusahaan. Pemimpin yang baik tentunya akan menjunjung tinggi terwujudnya reputasi perusahaan sesuai dengan amanat visi dan misi perusahaan termasuk memberikan kepuasan kepada pemilik perusahaan. Seorang pemimpin juga diwajibkan mengedepankan profesionalitas dalam bekerja, menghindari sifat suka melalaikan tugas, menghindari cacat kerja.

Kepemimpinan kepala sekolah. Dalam system penyelenggaraan pendidikan di tingkat persekolahan memiliki peran yang sangat strategis di dalam memberdayakan

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 156-172

guru-gurunya dalam meningkatkan mutu pendidikan. (Sallis, 2008) mengatakan bahwa aspek penting dari kepemimpinan dalam pendidikan adalah bagaimana memberdayakan para guru dan memberi mereka wewenang yang luas untuk meningkatkan pembelajaran para pelajar. Sebagai pemimpin kepala sekolah harus menjalankan perannya dengan baik. kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang (bawahannya) demi berjuang keras agar terwujudnya kinerja yang berkualitas. Disamping sebagai pemimpin, kepala sekolah juga seorang manajer. Sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta memberdayakan seluruh sumber daya-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengawasan

Menurut (Manullang, 2012) pengawasan adalah suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan menilainya bila perlu mengoreksi dengan maksud dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Menurut menurut (Kadarisman, 2013) Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan seseorang agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan.

Selanjutnya (Martoyo, 2000) mengemukakan Pengawasan sumber daya manusia adalah bagaimana pihak manajemen mengadakan pengamanan atas 1) Jumlah sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, 2) Jumlah sumber daya manusia yang benar benar dibutuhkan dalam organisasi, 3) jumlah pasaran sumber daya manusia yang ada dan memungkinkan, 3) jumlah pasaran sumber daya manusia yang ada dan memungkinkan, 4) kualitas sumber daya manusia yang kita miliki dan yang ada dipasaran tenaga kerja, 5) kemampuan individu setiap tenaga kerja dalam organisasi, 6) upaya peningkatan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi, 7) semangat kerja mereka.

Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah berarti menjalankan kepemimpinan fungsi manajemen, dimana pengawasan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan pendidikan. Sebagai pimpinan Kepala sekolah tentunya memiliki tanggung jawab untuk mengelola program peningkatan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan yang menyebutkan bahwa salah satu kewajiban bagi kepala sekolah adalah melaksanakan dan merumuskan program pengawasan, serta memanfaatkan hasil pengawasan untuk meningkatkan mutu sekolah. Kepala sekolah

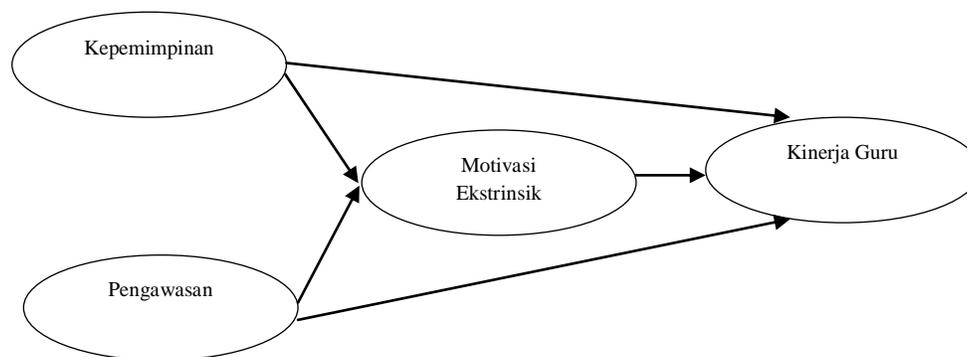
Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 156-172

seharusnya dapat melaksanakan pengawasan secara efektif sebagaimana diamanahkan dalam peraturan menteri pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Peraturan ini mengamanahkan kepala sekolah untuk merencanakan program pengawasan terhadap profesionalitas guru. Pelaksanaan pengawasn terhadap guru dilakukan dengan menggunakan pendekatan dan teknik pengawasan. Salah satu aspek yang tidak boleh luput dari pengawasan yang dilaksanakan kepala sekolah adalah guru. Hal ini disebabkan karena salah satu faktor yang menentukan dalam menghasilkan output pendidikan yang sesuai dengan apa yang diharapkan adalah keberhasilan guru dalam mentransfer ilmu.

Kerangka berpikir ini bertujuan untuk mengemukakan hubungan atau keterkaitan suatu konsep dengan konsep lain sebagaimana yang dimaksud di dalam Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Berdasarkan Kerangka Berpikir diatas maka Hipotesis penelitian ini ialah Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Guru Muhammadiyah Kota Binjai, Terdapat pengaruh Pengawasan terhadap kinerja Guru Muhammadiyah Kota Binjai, Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap Motivasi Ekstrinsik Guru Muhammadiyah Kota Binjai, Terdapat pengaruh Pengawasan terhadap Motivasi Ekstrinsik Guru Muhammadiyah Kota Binjai, Terdapat pengaruh Motivasi Ekstrinsik yang signifikan terhadap Kinerja Guru Muhammadiyah Kota Binjai, Terdapat pengaruh kepemimpinan melalui Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Guru Muhammadiyah Kota Binjai, Terdapat pengaruh Pengawasan melalui Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Guru Muhammadiyah Kota Binjai.

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 156-172

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu menekankan analisisnya pada data data numerical (angka) yang diolah dengan metoda statistika. Pengumpulan data melalui studi pustaka dan kuesioner dan diukur dengan skala likert. Populasi penelitian adalah 128 orang Guru Yang terdiri dari 6 Sekolah Muhammadiyah Di Kota Binjai. penelitian ini dilakukan menggunakan metode survey dengan teknik *Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS)*. Untuk memperoleh data, penulis menyebarkan kuesioner yang berisi 83 item pernyataan pada responden sebanyak 125 responden yang relevan untuk mendukung penelitian ini yang menjadi responden. Dari 125 set kuesioner penelitian yang dibagikan, kembali sebanyak 98 set , Jadi kuesioner yang bisa digunakan untuk melakukan analisis data hanya sebanyak 98 Sample kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data, yang kemudian dipilah menggunakan instrumen Skala Likert, dan diolah menggunakan teknik *Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis model pengukuran (outer model) bertujuan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang diteliti, validitas (ketepatan), dan rentabilitas (kehandalan) dari suatu variabel. apabila nilai outer loading yang diperoleh diatas 0,7 maka item tersebut memiliki tingkat validitas yang tinggi Namun Menurut Chin, Nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat Convergent Validity. Uji Discriminant Validity menggunakan nilai cross loading. Suatu indikator dinyatakan memenuhi Discriminant Validity apabila nilai cross loading indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi Composite Reliability apabila memiliki nilai Composite Reliability $> 0,6$. Berdasarkan sajian data diatas dapat diketahui bahwa nilai Composite Reliability semua variabel penelitian $> 0,6$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing masing variabel telah memenuhi Composite Reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Model struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan, yaitu dengan melihat R2 untuk konstruk laten depen dengan menggunakan ukuran-ukuran Stone-Geisser Q Square test dan juga melihat koefisien jalur strukturalnya. Koefisien determinasi (R-Square) bertujuan untuk mengevaluasi

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 Hal 156-172

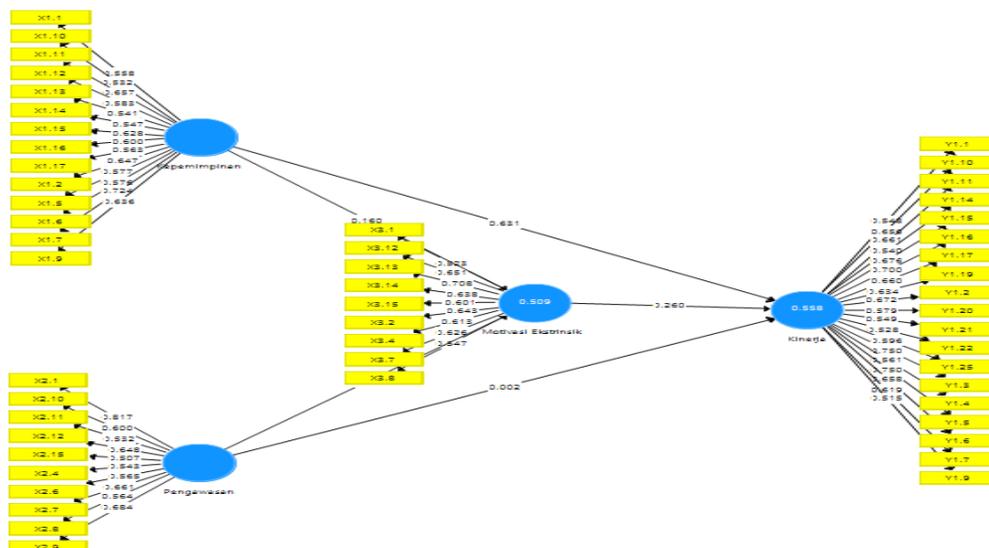
keakuratan prediksi suatu model untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur.

Tabel 1. R-Squares

No	Variabel	R- square
1	Motivasi Ekstrinsik	0,509
2	Kinerja	0,558

Sumber : Pengolahan data PLS 3.0

Penelitian ini menggunakan 2 buah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Motivasi Ekstrinsik (Z) yang dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X1) dan Pengawasan (X2), dan variabel Kinerja (Y) yang dipengaruhi oleh kepemimpinan (X1), Kualitas Kinerja (X2) dan Motivasi Ekstrinsik (Z). Tabel diatas menunjukkan nilai R-square untuk variabel Motivasi Ekstrinsik (Z) diperoleh sebesar 0.509 dan untuk variabel Kinerja (Y) diperoleh sebesar 0.558. Hasil ini menunjukkan bahwa 50 % variabel Motivasi Ekstrinsik (Z) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X1) dan Pengawasan (X2) dan 55 % variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X1), Pengawasan (X2) dimediasi Motivasi Ekstrinsik (Z).



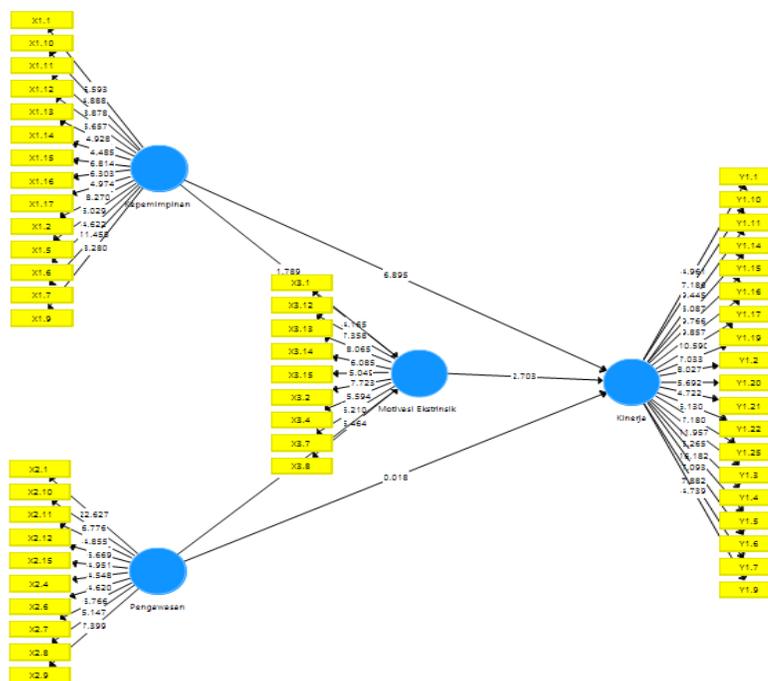
Gambar 2 R Square

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 156-172

Dalam pengujian selanjutnya terdapat dua tahapan pengujian, yaitu pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. jalur pengujian hipotesis terdapat pada gambar berikut :



Gambar 3 Bootstrapping

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis- hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara). Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya. Jika nilai koefisien jalur adalah negative mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya

Variabel	Original Sample	Mean of subsamples	Standart Deviation	T-Statistic	P Values
Kepemimpinan – Kinerja	0.631	0.637	0.092	6.895	0.000
Kepemimpinan – Motivasi Ekstrinsik	0.160	0.162	0.090	1.789	0.064
Motivasi Ekstrinsik - Kinerja	0.260	0.269	0,089	2.909	0.004
Pengawasan - Kinerja	0.002	0.001	0.107	0.019	0.985
Pengawasan – Motivasi Ekstrinsik	0.668	0.678	0.073	9.194	0.000

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 156-172

Berdasarkan tabel di atas dapat di jelaskan Kepemimpinan terhadap Kinerja adalah sebesar 0,631 ditunjukkan dengan nilai t- statistik 6,895 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,984, Nilai P Value $0,000 < 0,05$. Hasil Nilai original sample estimate Positif. Artinya Kepemimpinan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja. Kepemimpinan Terhadap Motivasi Ekstrinsik adalah sebesar 0,160 ditunjukkan dengan nilai t- statistik 1,789 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,984, Nilai P Value $0,064 > 0,05$. Hasil Nilai original sample estimate Positif. Artinya Kepemimpinan berpengaruh Positif namun tidak Signifikan terhadap Motivasi Ekstrinsik. Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja adalah sebesar 0,260 ditunjukkan dengan nilai t- statistik 2.909 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,984, Nilai P Value $0,004 < 0,05$. Hasil Nilai original sample estimate Positif. Artinya Motivasi Ekstrinsik berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja. Pengawasan terhadap Kinerja adalah sebesar 0,002 ditunjukkan dengan nilai t- statistik 0.019 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,984, Nilai P Value $0,985 > 0,05$ Hasil Nilai original sample estimate Positif. Artinya Pengawasan berpengaruh Positif Namun tidak Signifikan terhadap Kinerja. Pengawasan terhadap Motivasi Ekstrinsik adalah sebesar 0,668 ditunjukkan dengan nilai t- statistik 9.194 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,984, Nilai P Value $0,000 < 0,05$. Hasil Nilai original sample estimate Positif. Artinya Pengawasan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Ekstrinsik.

Tabel 2. Hipotesis tidak langsung

Variabel	Original Sample	Mean of subsamples	Standart Deviation	T-Statistic	P value
Kepemimpinan – Motivasi Ekstrinsik – Kinerja	0.042	0.048	0.032	1.289	0.198
Pengawasan – Motivasi Ekstrinsik – Kinerja	0,174	0.181	0.061	3.175	0.004

Sumber : Pengolahan data PLS 3.0

Berdasarkan tabel di atas dapat di jelaskan Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Motivasi Ekstrik adalah sebesar 0,042 ditunjukkan dengan nilai t- statistik 1.289 lebih kecil dari nilai F-tabel sebesar 3,09. Nilai P Value $0,198 > 0,05$. Nilai original sample estimate positif. Artinya Peran Mediasi Motivasi Ekstrinsik terhadap Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja berpengaruh Positif namun tidak signifikan. nilai original sample estimate Pengawasan terhadap Kinerja melalui Motivasi Ekstrik adalah sebesar 0,174 ditunjukkan dengan nilai t- statistik 3.175 lebih

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 156-172

kecil dari nilai F-tabel sebesar 3,96. Nilai P Value $0,004 < 0,05$. Nilai original sample estimate positif. Artinya Peran Mediasi Motivasi Ekstrinsik terhadap Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja berpengaruh Positif dan signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Dapat dilihat nilai original sample estimate Kepemimpinan terhadap Kinerja adalah sebesar 0,631 ditunjukkan dengan nilai t- statistik 6,895 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,984, Nilai P Value $0,000 < 0,05$. Hasil Nilai original sample estimate Positif. Artinya Kepemimpinan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja.

Penelitian ini diperkuat oleh Penelitian terdahulu yang di teliti oleh (Hardono, Haryono & Yusuf, 2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Kemudian (Arianty, 2016); (Gultom & Arif, 2017); (Marjaya & Pasaribu, 2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan kepala sekolah dalam sistem penyelenggaraan pendidikan di tingkat persekolahan memiliki peran yang sangat strategis di dalam memberdayakan guru-gurunya dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan model dan gaya kepemimpinan tertentu seorang Kepala Sekolah akan mampu membangun komitmen orang-orang yang dipimpinya agar menghasilkan kinerja Pengaruh Kepemimpinan yang optimal.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Guru

Dapat dilihat nilai original sample estimate Pengawasan terhadap Kinerja adalah sebesar 0,002 ditunjukkan dengan nilai t- statistik 0.019 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,984, Nilai P Value $0,985 > 0,05$ Hasil Nilai original sample estimate Positif. Artinya Pengawasan berpengaruh Positif Namun tidak Signifikan terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di teliti oleh (Toding, 2016) yang berkesimpulan pengawasan memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja karyawan. Dalam prakteknya pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut suatu tata cara, metode dan teknik pengawasan yang efektif dan efisien. Upaya dalam mewujudkan hal itu, maka dapat menciptakan kondisi dan iklim kerja yang mendukung serta menciptakan pengawasan sebagai suatu proses yang wajar dalam suatu organisasi. Pada Pendidikan di sekolah dalam hal ini pengawasan terhadap guru sertifikasi paling sering untuk di lakukan hal ini di karenakan insentif yang diterima oleh guru bersertifikasi lebih banyak dibandingkan dengan guru biasa,

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 156-172

namun hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa guru biasa juga perlu di lakukan pengawasan hal ini dilakukan agar proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan mutu yang baik.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja

dapat dilihat nilai original sample estimate Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja adalah sebesar 0,260 ditunjukkan dengan nilai t- statistik 2.909 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,984, Nilai P Value $0,004 < 0,05$. Hasil Nilai original sample estimate Positif. Artinya Motivasi Ekstrinsik berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja.

Penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Sunarno 2005) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Untuk meningkatkan kinerja guru disekolah maka akan dipengaruhi oleh motivasi Ekstrinsik yaitu motivasi yang berasal dari luar diri guru berupa adanya berbagai insentif, imbalan gaji yang memadai, bimbingan, penghormatan, teguran, sarana dan prasarana yang mendukung. Guru yang termotivasi secara ekstrinsik untuk melakukan pekerjaan dengan baik akan berusaha melakukan pekerjaan dengan baik dan juga sebuah faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal dalam melakukan kinerja guru tersebut, dalam hal ini motivasi ekstrinsik merupakan kekuatan emosional yang penting untuk menumbuhkan komitmen afektif guru di Sekolah Muhammadiyah Kota Binjai dalam melaksanakan tugasnya.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Ekstrinsik

Dapat dilihat nilai original sample estimate Kepemimpinan Terhadap Motivasi Ekstrinsik adalah sebesar 0,160 ditunjukkan dengan nilai t- statistik 1,789 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,984, Nilai P Value $0,064 > 0,05$. Hasil Nilai original sample estimate Positif. Artinya Kepemimpinan berpengaruh Positif namun tidak Signifikan terhadap Motivasi Ekstrinsik. Penelitian ini diperkuat dengan temuan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Reni, 2015); (Supendy, 2012) dan (Adely, 2017). Dalam pendekatan motivasi terhadap Guru-guru di sekolah muhammadiyah Kota Binjai dapat dimotivasi dengan melakukan dengan pendekatan keagamaan, dimana Kepala Sekolah berperan aktif terhadap kegiatan keagamaan serta memeberikan pandangan dan ajaran mengenai kebenaran hakiki. Hal ini akan memeberikan motivasi tersendiri bagi Guru-guru di Sekolah Muhammadiyah Kota Binjai dalam melaksanakan tugas tugasnya.

Pengaruh Pengawasan terhadap Motivasi Ekstrinsik

Dapat dilihat nilai original sample estimate Pengawasan terhadap Motivasi Ekstrinsik adalah sebesar 0,668 ditunjukkan dengan nilai t- statistik 9.194 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,984, Nilai P Value $0,000 < 0,05$. Hasil Nilai original sample estimate Positif. Artinya Pengawasan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Ekstrinsik. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang di

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 156-172

teliti oleh (Marpaung, 2017) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap motivasi pegawai. Pengawasan dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kerja dalam hal ini terhadap Guru di Sekolah Muhammadiyah Kota Binjai. Pengawasan terhadap guru yang baik akan meningkatkan kinerja guru dalam melakukan tugasnya, demikian pula dengan pemberian motivasi yang cukup baik juga akan meningkatkan kinerja Guru di Sekolah Muhammadiyah Kota Binjai.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja melalui Motivasi Ekstrinsik

Dapat dilihat nilai original sample estimate Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Motivasi Ekstrinsik adalah sebesar 0,042 ditunjukkan dengan nilai t- statistik 1.289 lebih kecil dari nilai F-tabel sebesar 3,09. Nilai P Value 0,198 > 0,05. Nilai original sample estimate positif. Artinya Peran Mediasi Motivasi Ekstrinsik terhadap Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja berpengaruh Positif namun tidak signifikan. Hal ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan yaitu terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan dengan Kinerja melalui Motivasi Ekstrinsik. Kemudian penelitian ini sama dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh oleh (Jonison, Samsir, & Marzolina, 2014). Pada Sekolah Muhammadiyah Kota Binjai Peran Kepala sekolah dalam memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya cukup di perlukan sebagai penunjang kualitas Kinerja guru tersebut. Dengan adanya motivasi dari kepala sekolah baik dari segi Pujian, Reward ataupun pemberian bonus maka para guru akan termotivasi untuk dapat meningkatkan mutu kinerjanya.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja melalui Motivasi Ekstrinsik

Dapat dilihat nilai original sample estimate Pengawasan terhadap Kinerja melalui Motivasi Ekstrinsik adalah sebesar 0,174 ditunjukkan dengan nilai t- statistik 3.175 lebih kecil dari nilai F-tabel sebesar 3,09. Nilai P Value 0,004 < 0,05. Nilai original sample estimate positif. Artinya Peran Mediasi Motivasi Ekstrinsik terhadap Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja berpengaruh Positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian lain yang di teliti oleh (S. Setiawan, Sutarlan, & Sumarno, 2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan. Pada Sekolah Muhammadiyah Kota Binjai Pengawasan lebih diprioritaskan kepada guru yang sudah bersertifikasi namun tidak serta merta guru yang belum bersertifikasi luput dari pengawasan. Dengan adanya pengawasan tersebut akan mampu meningkatkan kinerja guru, dengan kinerja yang baik maka guru akan mendapatkan motivasi berupa bonus, Reward atau tunjangan dari pimpinan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 156-172

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Guru di Sekolah Muhammadiyah Kota Binjai.

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh Positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja pada Guru di Sekolah Muhammadiyah Kota Binjai. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Muhammadiyah Kota Binjai. Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi Ekstrinsik Guru di Sekolah Muhammadiyah Kota Binjai. Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi ekstrinsik guru di Sekolah Muhammadiyah Kota Binjai. Hasil uji hipotesis keenam menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru melalui Motivasi Ekstrinsik Guru di Sekolah Muhammadiyah Kota Binjai. Hasil uji hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif namun dan signifikan terhadap Kinerja guru melalui Motivasi Ekstrinsik Guru di Sekolah Muhammadiyah Kota Binjai.

Dalam penelitian ini, penulis juga memberikan saran kepada pihak – pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini antara lain Dalam hal Kepemimpinan Kepala sekolah hendaknya menjalankan kepemimpinannya harus memperhatikan keseimbangan antara pemahaman situasi tugas dan pemeliharaan hubungan baik dengan guru, tenaga administratif maupun siswa. Karena pada dasarnya pemimpin yang baik ialah pemimpin yang mampu seimbang antara pelaksanaan tugas dan membangun hubungan baik. Dalam hal Pengawasan Pengawas dalam proses kepengawasan mesti memberikan keteladanan sehingga dapat dijadikan model yang bisa ditiru atau dicontoh oleh guru binaan dan semua guru sehingga citra pengawas tetap eksis. Keteladanan yang harus diberikan atau ditunjukkan oleh guru kepada peserta didik.

Dalam hal motivasi Ekstrinsik hal ini faktor Motivasi Ekstrinsik seperti Gaji, Tunjangan atau Reward yang diberikan merupakan faktor yang sangat penting untuk menunjang kinerja guru-guru Muhammadiyah kota Binjai apabila. Faktor Ekstrinsik akan mampu Memotivasi setiap guru untuk harus bekerja dengan baik. Dalam hal Kinerja para pimpinan dari Sekolah hendaknya dapat melihat dari kemampuan yang dimiliki oleh Guru dalam segala aspek sehingga para pimpinan dapat menyesuaikan Kemampuan dengan Kinerja yang dimiliki. 4 Kompetensi yaitu Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional dan Kompetensi Sosial benar benar harus dikuasai oleh seorang guru untuk menunjang kualitas Kinerja yang baik.

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 156-172

REFERENSI

- Astuti, R., Tanjung, H., & Putri, L. P. (2019). The Effect of Financial Literation on Online Shopping Interest in Millennials. *International Journal Of Accounting & Finance in Asia Pasific (IJAFAP)*, 2(3), 41–45.
- Adely, A. P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Studi Pada Bank BJB Cabang Ciamis. *Journal of Management Review*, 1(3), 107–112.
- Agus, S (2005). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Suatu studu berdasarkan Persepsi guru SMK Negeri Kota Tegal). *Tesis Manajemen Pasca Sarjana Manajemen Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhamamdiyah Sumatera Utara*, 4(2), 80–91.
- Bakay, A. and Jun H.. 2010. A Conceptual Model of Motivational Antecedents of Job Outcomes and How Organizational Culture Moderates. *SSRN Journal*.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi nilai-nilai Islam terhadap kinerja pegawai melalui kepemimpinan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1048900>
- Hardono, Haryono & Yusuf Amin (2017) Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja Guru. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman> Vol 6 No 1
- Jonison, J., Samsir, S., & Marzolina, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Instrinsik Pada Bank Artha Graha Pekanbaru. *JOM FEKON*, 1(2), 1–19.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Manullang, M. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Marpaung, I. S. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan). *Jurnal LPPM Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan*, 8(2), 17–25.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management = Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 156-172

- Pulungan, D. R. (2017). Literasi Keuangan Dan Dampaknya Terhadap Perilaku Keuangan Masyarakat Kota Medan. *EKONOMIKAWAN: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 17(1), 56–61.
- Pasaribu, S., & Bahri, S. (2015). *Kepemimpinan Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Reni, R. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada UD. Surya Phone di Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 966–978.
- Sallis, Edwards. (2008). *Total quality Managemet in Educatio*. IRCiSoD
- Setiawan, S., Sutarlan, S., & Sumarno, N. (2018). The Role of Work Motivation as Effect Intervening Variable of Intrinsic Reward, Supervision of Work and Satisfaction of Compensation on Employee Performance (A Sudy at Cooperatives in the City of Pekalongan). *International Review of Management and Marketing*, 8(4).
- Supendy, R. (2012). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan serta Implikasinya terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sulawesi Tenggara). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 395–405.
- Terry, G. R. (2006). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Toding, A. Y. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(2), 386–399.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.