

ABSTRAK

Achyar Auliya Shofa, NIM MPI-206020002, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Harismatik, Reward Insentif Dan Profesionalitas Terhadap Kualitas Kinerja Guru (MI Darul Ulum 02 Desa Ngembalrejo Kecamatan Bae Kabupaten Kudus Provinsi Jawa Tengah).

Kualitas kinerja guru sangat ditentukan oleh faktor *interen* dan *ekstern*. Faktor *interen* kinerja guru sendiri dapat di pengaruhi oleh kompetensi profesional Sementara faktor dari luar di pengaruhi oleh stimulus kepemimpinan dan *reward insentif*. Guru sendiri memegang peranan yang sangat krusial dalam memajukan lembaga pendidikan, karena tenaga pendidik adalah kunci kesuksesan suatu lembaga Madrasah yang mencetak *output* yang berkualitas berdasarkan visi misi madrasah tersebut. Di zaman modern globalisasi yang mana budaya *materialisme* yang menjadi fenomena di masyarakat, bekerja akan selalu di implikasikan dengan materi dan hal ini bersifat wajar. Motif untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kesejahteraan sosial masing-masing menjadi tujuan utama bagi para pekerja apapun. Dalam kaitannya dengan hal ini, wajar bila kualitas kinerja guru secara *ekstern* di pengaruhi besar kecilnya nominal *reward* yang diberikan lembaga terhadap guru.

Dari pekerjaannya sebagai tenaga profesional yang mendapatkan gaji setiap bulannya, guru dituntut sebaik mungkin melakukan pekerjaannya secara profesional. Lembaga institusi dalam menjalankan peran keorganisasian juga tidak terlepas dari sosok seorang pemimpin atau manajer. Pemimpin atau manajer berperan dominan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau lembaga. Pemimpin atau manajer merupakan otak yang mengatur arah organisasi menuju ke tujuan visi misi lembaga atau organisasi terkait. Ketiga permasalahan ini, gaya kepemimpinan kharismatik, *reward insentif* dan profesionalitas dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja guru. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik, *reward insentif* dan profesionalitas dapat menstimulus kinerja guru.

Uji validitas dan reliabilitas angket soal dilakukan di MI Matholi'ul Falah Desa Karangrejo, Kecamatan Pucakwangi, Kabupaten Pati, Provinsi Jawa Tengah dengan jumlah populasi 7 orang. Lokasi penelitian di MI Darul Ulum 02 Desa Ngembalrejo, Kecamatan Bae, Kabupaten Kudus, Provinsi Jawa Tengah. Metode penelitian kuantitatif pengumpulan data dilakukan dengan cara dokumentasi dari arsip madrasah, wawancara dengan kepala madrasah, observasi mengamati di madrasah. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan sampel jenuh dikarenakan jumlah populasi ≤ 30 orang. Jumlah sampel dalam penelitian menggunakan 12 guru yang mengajar aktif di MI Darul Ulum 02 Kudus. Dalam proses tabulasi menggunakan Ms Excel dan Alat untuk menganalisis data kuantitatif menggunakan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji regresi berganda mendapatkan nilai constant adalah 43,493. Nilai koefisien dari gaya kepemimpinan kharismatik yaitu -0,034. Nilai koefisien dari *reward insentif* yaitu 0,033. Nilai koefisien dari profesionalitas yaitu 0,057. Dengan interpretasi gaya kepemimpinan kharismatik jika dipakai akan menurun 0,034% sedangkan *reward insentif* hanya meningkat 0,033% dan profesionalitas meningkat hanya 0,057%. Uji *t student* mendapatkan hasil H1 nilai Sig. 0,684 > 0,05, H2 dengan hasil nilai Sig. 0,600 > 0,05, H3 dengan hasil nilai Sig. 0,259 > 0,05. Dengan interpretasi ketiga variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Uji F mendapatkan hasil nilai dari Sig. 0,206 > 0,05 dan dapat di interpretasikan ketiga variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Uji R square diketahui nilai dari R square adalah 0,418 atau secara simultan sebesar 41,8% dan 58,2% dipengaruhi variabel lain yang belum diketahui.

Kata kunci: *kepemimpinan kharismatik, reward insentif, profesionalitas, kinerja guru*

ABSTRACT

Achyar Auliya Shofa, NIM MPI-206020002, The Influence of Harismatic Leadership Style, Incentive Rewards and Professionalism on the Quality of Teacher Performance (MI Darul Ulum 02 Ngembalrejo Village, Bae District, Kudus Regency, Central Java Province).

The quality of teacher performance is largely determined by factors *intern* and *external*. Factor *intern* the teacher's own performance can be influenced by professional competence. Meanwhile, external factors are influenced by leadership and stimulus *incentive rewards*. The teacher himself plays a very crucial role in advancing educational institutions, because educators are the key to the success of a successful Madrasah institution *output* quality based on the vision and mission of the madrasa. In the modern age of globalization which is culture *materialism* which is a phenomenon in society, work will always be onimply with the material and this is reasonable. The motive to meet the needs of life and social welfare of each is the main goal for any worker. In this regard, it is natural that the quality of teacher performance is *external* influenced nominal size *reward* given by the institution to teachers.

From his job as a professional who gets a salary every month, teachers are required to do their job as professionally as possible. Institutions in carrying out organizational roles are also inseparable from the figure of a leader or manager. Leaders or managers play a dominant role in determining the success of an organization or institution. The leader or manager is the brain that regulates the direction of the organization towards the vision and mission objectives of the institution or organization concerned. These three problems, charismatic leadership style, *incentive rewards* and professionalism can affect the good and bad performance of teachers. The purpose of this research is to find out how much influence the charismatic leadership style has, *incentive rewards* and professionalism can stimulate teacher performance.

The validity and reliability test of the questionnaire was carried out at MI Matholi'ul Falah, Karangrejo Village, Pucakwangi District, Pati Regency, Central Java Province with a population of 7 people. The research location is at MI Darul Ulum 02 Ngembalrejo Village, Bae District, Kudus Regency, Central Java Province. The quantitative research method of data collection was carried out by means of documentation from the madrasa archives, interviews with the head of the madrasa, observing observations at the madrasa. The research sampling technique uses a saturated sample because the total population is ≤ 30 people. The number of samples in the study used 12 teachers who taught actively at MI Darul Ulum 02 Kudus. In the tabulation process using MS Excel and tools for analyzing quantitative data using SPSS version 22. The results showed that the multiple regression test obtained a constant value of 43.493. The coefficient value of the charismatic leadership style is -0.034. The coefficient value of *incentive rewards* that is 0.033. The coefficient value of professionalism is 0.057. With the interpretation of a charismatic leadership style if used it will decrease by 0.034% meanwhile *incentive rewards* only increased 0.033% and professionalism increased only 0.057%. Test *t student* get the H1 value of Sig. 0.684 > 0.05, H2 with Sig. 0.600 > 0.05, H3 with Sig. 0.259 > 0.05. With the interpretation of the three independent variables, they have no significant effect partially on the dependent variable. The F test gets the value results from Sig. 0.206 > 0.05 and it can be interpreted that the three independent variables have no significant effect simultaneously on the dependent variable. The R square test shows that the value of R square is 0.418 or simultaneously 41.8% and 58.2% influenced by other unknown variables.

Keywords: charismatic leadership, reward incentives, professionalism, teacher performance

خلاصة

أشيار أولياء شوفا ، ٢٠٦٠٢٠٠٠٢ ، تأثير أسلوب القيادة Harismatic ، والمكافآت التحفيزية والاحتراف على جودة أداء المعلم (MI Darul Ulum) 02 ، قرية Ngembalrejo ، منطقة باي ، كودوس ريجنسي ، مقاطعة جاوا الوسطى).

يتم تحديد جودة أداء المعلم إلى حد كبير من خلال العوامل الداخلي وخارج . يمكن أن يتأثر العامل الداخلي لأداء المعلم نفسه بالكفاءة المهنية. وفي الوقت نفسه ، تتأثر العوامل الخارجية بالقيادة والتحفيز مكافآت الحوافز . يلعب المعلمون أنفسهم دورًا مهمًا للغاية في تطوير المؤسسات التعليمية ، لأن المعلمين هم مفتاح نجاح المؤسسة المدرسية التي تطوع/نتاج الجودة على أساس رؤية ورسالة المدرسة. في عصر العولمة الحديث الذي هو الثقافة للمادية وهي ظاهرة في المجتمع ، فالعمل دائمًا ما ينطوي على أشياء مادية وهذا أمر طبيعي. الدافع لتلبية احتياجات الحياة والرعاية الاجتماعية لكل منهما هو الهدف الرئيسي لأي عامل. في هذا الصدد ، من الطبيعي أن تكون جودة أداء المعلم خارجي يتأثر بالحجم الاسمي جائزة قدمتها المؤسسة للمعلمين.

من وظيفته كمحترف يتقاضى راتبًا شهريًا ، يُطلب من المعلمين القيام بعملهم بشكل احترافي قدر الإمكان. لا يمكن فصل المؤسسات في تنفيذ الأدوار التنظيمية أيضًا عن شخصية القائد أو المدير. يلعب القادة أو المديرون دورًا مهمًا في تحديد نجاح منظمة أو مؤسسة. القائد أو المدير هو العقل الذي ينظم اتجاه المنظمة نحو الرؤية وأهداف الرسالة للمؤسسة أو المنظمة المعنية. هذه المشكلات الثلاث ، أسلوب القيادة الكاريزمية ، مكافآت الحوافز والاحتراف يمكن أن يؤثر على الأداء الجيد والسيئ للمعلمين. الغرض من هذا البحث هو معرفة مدى تأثير أسلوب القيادة الكاريزمية ، مكافآت الحوافز والمهنية يمكن أن تحفز أداء المعلم.

تم إجراء اختبار الصلاحية والموثوقية للاستبيان في مدرسة ابتدائية مثولي الفلاح في باي ريجنسي ، مقاطعة جاوا الوسطى التي يبلغ عدد سكانها ٧ أشخاص.

كان موقع البحث في المدرسة الابتدائية الإسلامية دار العلوم ٠٢ ، كودوس ريجنسي ، مقاطعة جاوا الوسطى. تم تنفيذ طريقة البحث الكمي لجمع البيانات من خلال التوثيق من أرشيف المدرسة ، والمقابلات مع رئيس المدرسة ، ومراقبة الملاحظات في المدرسة. تستخدم تقنية أخذ العينات البحثية عينة مشبعة لأن إجمالي عدد السكان يبلغ ٣٠ شخصًا. استخدم عدد العينات في الدراسة ١٢ معلمًا قاموا بالتدريس بنشاط في مدرسة دار العلوم ٠٢ كودوس الابتدائية. في عملية الجدولة باستخدام MS Excel وأدوات تحليل البيانات الكمية باستخدام الإصدار ٢٢ من SPSS. أظهرت النتائج أن اختبار الانحدار المتعدد حصل على قيمة ثابتة ٤٣.٤٩٣. قيمة معامل أسلوب القيادة الالهامية هي -٠.٠٣٤. قيمة المعامل مكافآت الحوافز هذا هو ٠.٠٣٣. قيمة معامل الاحتراف ٠.٠٥٧. مع تفسير أسلوب القيادة الكاريزمية إذا تم استخدامه سينخفض بنسبة ٠.٠٣٤٪ في غضون ذلك مكافآت الحوافز زادت فقط بنسبة ٠.٠٣٣٪ وزادت الاحتراف بنسبة ٠.٠٥٧٪ فقط. امتحان طالب الحصول على قيمة H1 من $\text{Sig. } 0.684 > 0.05$ ، H2 مع سيح. $0.05 > 0.05$ مع سيح. ٠.٢٥٩. $0.05 >$ مع تفسير المتغيرات الثلاثة المستقلة ، ليس لها تأثير كبير على المتغير التابع جزئيًا. يحصل اختبار F على نتائج القيمة من $\text{Sig. } 0.206 > 0.05$ ويمكن تفسير أن المتغيرات الثلاثة المستقلة ليس لها تأثير كبير في نفس الوقت على المتغير التابع. يوضح اختبار R square أن قيمة R square تساوي ٠.٤١٨ أو في نفس الوقت ٤١.٨٪ و ٥٨.٢٪ تتأثر بمتغيرات أخرى غير معروفة.

الكلمات المفتاحية: القيادة الكاريزمية ، حوافز المكافآت ، الاحتراف ، أداء

المعلم