

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
GURU PADA PERGURUAN KRAKATAU MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

AGUS RIANSYAH
NPM. 1305160575



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

AGUS RIANSYAH. NPM. 1305160575. Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pada Perguruan Krakatau Medan, Skripsi. 2017.

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja Guru Pada Perguruan Krakatau Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung dengan survey. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 orang guru. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (questioner), studi dokumen, dan wawancara (interview). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, dan uji F dan koefisien determinan. Dari hasil penelitian ini dinyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $4,807 \geq 2,030$ dan t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_a diterima (H_o ditolak), hal ini menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perguruan Krakatau Medan. Artinya Kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Motivasi dan kinerja karyawan pada Perguruan Krakatau Medan yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $5,350 \geq 2,030$ dan t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_a diterima (H_o ditolak), hal ini menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perguruan Krakatau Medan. Artinya Motivasi sangat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan. Pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perguruan Krakatau Medan pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, dimana berdasarkan hasil uji F didapat nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $102,127 \geq 3,28$ dengan signifikan $0,001 < 0,05$ sementara nilai F_{tabel} berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5% yaitu $dk = n - k - 1$ maka $37 - 2 - 1 = 35$ adalah 3,28 karena F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} maka H_a diterima (H_o ditolak), artinya ada pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perguruan Krakatau Medan. Nilai R – Square bernilai 85,7%, artinya menunjukkan bahwa sekitar 85,7 % variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan Perguruan Krakatau Medan adalah 85,7 % sisanya sebesar 14,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Kepemimpinan, Kinerja Guru

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur Penulis ucapkan ke Hadhirat Allah SWT, yang senantiasa mencurahkan Kasih dan Karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pada Perguruan Krakatau Medan”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda yang tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril maupun materil selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MA.P, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE. MM, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE. M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak M. Elfi Azhar, SE, M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan sehingga terwujud penulisan skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai Biro Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Pimpinan Perguruan Krakatau Medan beserta karyawan yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.
8. Terimakasih kepada Evan Setiawan Vily dan teman-teman penulis yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan kenang-kenangan manis selama dibangku kuliah.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua. Amiin.

Medan, Oktober 2017
Penulis

(AGUS RIANSYAH)

DAFTAR ISI

ABSTRAKS	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LatarBelakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah.....	4
E. Tujuan Penelitian	5
F. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORETIS	6
A. Uraian Teori	6
1. Kinerja.....	6
a. Pengertian Kinerja.....	6
b. Kinerja Guru Pada Pendidikan dan Pengajaran.....	7
c. Faktor- Faktor Mempengharui Kinerja.....	8
d. Indikator Kinerja.....	9
2. Motivasi	10
a. Pengertian Motivasi	10
b. Teori- Teori Motivasi.....	11
c. Indikator Motivasi.....	18

3.	Kepemimpinan	19
a.	Pengertian Kepemimpinan	19
b.	Teori- Teori Kepemimpinan	21
c.	Gaya Kepemimpinan.....	24
d.	Indikator Kepemimpinan	27
B.	Kerangka Konseptual.....	28
C.	Hipotesis	29
BAB III	METODE PENELITIAN	30
A.	Pendekatan Penelitian	30
B.	Defenisi Operaional Variabel	30
C.	Populasi dan Sampel	32
D.	Teknik Pengumpulan Data	33
E.	Teknik Analisis Data	37
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A.	Hasil Penelitian	41
B.	Analisis Data	50
C.	Pembahasan	62
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	64
A.	Kesimpulan	64
B.	Saran	65

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1	Kisi-Kisi Instrumen Motivasi	30
Tabel III-2.	Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan	31
Tabel III-3	Kisi-Kisi Indikator Kinerja Guru	31
Tabel III-4.	Waktu Penelitian	32
Tabel III-5.	Skala Likert	33
Tabel III-6	Hasil Uji Validitas Motivasi (X_1)	35
Tabel III-7	Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X_2)	35
Tabel III-8	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru(Y)	35
Tabel III-9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y	36
Tabel IV-1.	Skala Pengukuran Likert	41
Tabel IV-2.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel IV-3.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel IV-4.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel IV-5.	Skor Angket untuk Variabel X_1 (Motivasi)	44
Tabel IV-6.	Skor Angket untuk Variabel X_2 (Kepemimpinan)	46
Tabel IV-7.	Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja Guru)	48
Tabel IV-8	Coefficients	52
Tabel IV-9.	Koefisien Regresi	56
Tabel IV-11.	Uji Autokorelasi	54
Tabel IV.12	Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda.....	54
Tabel IV 13	Uji t	56
Tabel IV-14	Nilai R – Square	58
Tabel IV-15.	ANOVA	59
Tabel IV-16	Hasil Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Paradigma Penelitian	28
Gambar IV-1	Normalitas	51
Gambar IV-2.	Heterokedastitas	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan pilar utama dalam melahirkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, ini dapat dilakukan melalui peningkatan ilmu pengetahuan, teknologi dan perubahan perilaku. Sekolah harus mampu menciptakan SDM yang berkompetensi, memiliki kemampuan berdaya saing, yang akhirnya mampu bekerja lebih efektif dan efisien di berbagai bidang. Oleh sebab itu, Kepala Sekolah Selaku Pemimpin dan Guru Selaku Pengajar perlu melakukan pembenahan-pembenahan setiap komponen pendidikan yang ada didalamnya. Salah satu komponen penting yang perlu dibenahi adalah kinerja guru.

Untuk mewujudkan hal tersebut maka sekolah harus menerapkan kebijakan kepada setiap guru untuk menjalankan Kode Etik Guru Indonesia dan Ikrar Guru Indonesia. Kode Etik Guru dan Ikrar Guru Indonesia mengharuskan seorang guru melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran. Bidang pendidikan dan pengajaran dimaksud untuk menghasilkan manusia terdidik yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan sikap, yang artinya melalui kegiatan pendidikan dan pengajaran diharapkan dapat melahirkan lulusan yang mempunyai skill, berakhlak mulia dan memiliki keterampilan. Untuk itu di dalam kegiatan pembelajaran, seorang guru dituntut menguasai berbagai kemampuan teknis dan non teknis mulai dari merancang, melaksanakan sampai mengevaluasi kegiatan belajar mengajar.

Oleh sebab itu diharapkan seluruh guru dituntut untuk aktif, kreatif, inovatif dan produktif dalam rangka mempersiapkan siswamenjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional dalam bidangnya guna menerapkan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan. Selanjutnya kualitas lulusan sekolah menengah kejuruanjuga ditentukan oleh kompetensi guru dalam pelaksanaan pendidikan. Berdasarkan konsep diatas, maka kinerja guru dapat dimaknai sebagai seluruh aktivitas yang dilakukan guru terkait tugas dan fungsi guru dalam mencerdaskan SDM lulusan Perguruan Krakatau Medan, termasuk kinerja guru di Perguruan Krakatau Medan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terhadap kinerja guru di Perguruan Krakatau Medan, dijumpai sebagian guru yang mengajar tanpa membuat program pengajaran, penggunaan waktu mengajar dalam proses belajar mengajar masih kurang maksimal, metode pembelajaran masih menggunakan metode ceramah.

Kinerja guru dalam pengajaran sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Bila motivasi kerja guru rendah maka kinerja mengajar guru juga rendah, hal ini dapat dilihat dari semangat guru memberikan pembelajaran. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Berdasarkan pengamatan dan studi pendahuluan yang dilakukan terhadap Kepala Sekolah dan Siswa, masih di dapatkan guru yang mengajar tidak sesuai dengan yang diharapkan, ada guru

yang hanya memberikan latihan tanpa ada proses belajar mengajar, dan guru datang tidak tepat waktu.

Selain motivasi, hal lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan Kepala Sekolah. Dalam kebanyakan hal, kinerja seorang guru akan timbul karena pengaruh pemimpin yang efektif, sehingga efektivitas kepemimpinan akan tampak bagaimana dapat memotivasi gurunya secara efektif. Kepemimpinan yang handal merupakan syarat mutlak bagi suatu organisasi termasuk Satuan Pendidikan yang membutuhkan tingkat koordinasi yang tinggi. Kepemimpinan adalah seni dan keterampilan dari seseorang untuk mempengaruhi orang lain, supaya suka dan mau bekerja sehingga tujuan dan keinginan dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Pemimpin memiliki peranan yang penting dalam mengelola sumber daya manusia yang dipimpinya agar tujuan-tujuan yang diharapkan dapat terwujud. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpinya.

Seorang pimpinan diharapkan dapat memberikan arahan untuk mencapai tujuan Pendidikan Nasional, guru memiliki tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan melalui pendidikan. Kepemimpinan yang berlangsung di Perguruan Krakatau Medan saat ini dianggap kurang menunjang kinerja guru. Dari studi pendahuluan dan pengamatan terhadap Guru di Perguruan Krakatau Medan, diperoleh gambaran bahwa Kepala Sekolah kurang memperhatikan kinerja Guru. Beberapa hal yang diperoleh penulis diantaranya kurangnya dalam memberikan arahan terhadap

tugas mengajar guru, kurang dalam pembinaan guru, dan kurang menjaga hubungan baik antara pimpinan, dan guru.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pada Perguruan Krakatau Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Masalah yang akan diteliti merujuk berdasarkan pada judul penelitian dan latar belakang permasalahan sebagai berikut :

- 1) Kurangnya motivasi kerja yang dirasakan Guru
- 2) Kurangnya Kepedulian Seorang Pemimpin
- 3) Kurangnya Kinerja Guru

C. Batasan masalah

Karena keterbatasan waktu, dana, tenaga dan pengetahuan penulis, maka diperlukan suatu batasan dari masalah yang ada dalam penelitian, dengan tujuan agar lingkup pembahasan tidak meluas. Maka batasan masalah dalam penelitian adalah “Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru”.

D. Rumusan Masalah

- 1) Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru pada perguruan Krakatau Medan
- 2) Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada perguruan Krakatau Medan

- 3) Apakah ada pengaruh Motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada perguruan Krakatau Medan

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk :Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja Guru Pada Perguruan Krakatau Medan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

- 1) Bahan masukan bagi Pimpinan Pada Perguruan Krakatau Medan dalam hal menangani masalah kinerja guru.
- 2) Pembelajaran bagi peneliti untuk meningkatkan wawasan akademis di bidang Sumber Daya Manusia khususnya masalah motivasi, kepemimpinan dan kinerja.
- 3) Bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian mengenai topik yang sama di masa yang akan datang.

G. Anggapan Dasar

Anggapan dasar menurut Arikunto (2010 : 58)

“Memberikan pengertian bahwa setelah penelitian menjelaskan permasalahan dengan jelas, yang difikir selanjutnya adalah suatu gagasan tentang letak permasalahan dalam hubungan yang lebih luas. Dalam hal ini penelitian harus bias memberikan beberapa asumsi yang kuat tentang kedudukan permasalahannya. Asumsi yang di beikan tersebut ialah yang dinamakan asumsi dasar atau anggapan dasar “

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut *performance*, yang dapat diartikan dengan pekerjaan, perbuatan atau penampilan. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Khaerul Umam (2010:189) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu yang di hubung kan dengan ukuran nilai atau standart tertentu dari organisas itempat individu tersebut bekerja.

Sutoro dalam Ismail Nawawi UH (2013:212), menyatakan bahwa kinerja (*Perfonmace*) adalah Hasil l kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapa itujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Khaerul Umam (2010:189) mengemukakan kan bahwa, Kinerja adalah kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (Output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivita stertentu di

akibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang di peroleh dari proses belajar dan keinginan untuk berprestasi.

Guru merupakan salah satu komponen strategis dalam peningkatan mutu pendidikan. Seorang guru harus memperhatikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, sebagai mana tercantum dalam Kode Etik Guru Republik Indonesia.

b. Kinerja guru pada pendidikan dan pengajaran

Dalam melaksanakan tugas seorang guru harus memenuhi persyaratan yang bertanggung jawab dalam bidang pendidikan dan pengajaran, dan di lain pihak juga mengemban sejumlah tanggung jawab mewariskan nilai-nilai dan norma-norma kepada siswa selaku generasi muda sehingga terjadi konversi nilai, bahkan terciptanya nilai-nilai baru.

Seorang pengajar (guru) profesional adalah seorang guru sejati, dan guru profesional melakukan kegiatan dan pekerjaan dengan keterampilan tinggi yang didasarkan pada pengetahuan teoritis dan sistematis. Dengan demikian, seorang guru yang profesional harus tepat menggunakan pertimbangan dalam bertindak dan menjawab tantangan yang dihadapi dalam tugasnya, setiap guru berkewajiban menciptakan suasana kinerja yang baik, menjalin suasana harmonis antar sesama, dan memberikan respon mendidik bagi lingkungannya.

Dalam kaitannya dengan siswa, tugas guru dalam pelaksanaan pendidikan adalah melaksanakan tugas pembelajaran sesuai dengan silabus, rencana pembelajaran, hadir di kelas sesuai jadwal, mengemukakan tata aturan pembelajaran secara jelas, melakukan penilaian secara objektif sesuai dengan

ketentuan lembaga, dan harus menyadari bahwa siswa sebagai individu yang mempunyai latar belakang yang berbeda, harus dihormati dan mempunyai hak yang harus dilindungi.

Supaya pembelajaran dapat diterima oleh siswa maka seorang guru harus menguasai materi dan keterampilan teknis dalam proses belajar mengajar, yang merupakan suatu hal yang mutlak harus dimiliki oleh seorang guru sebagai pengajar. Kompetensi yang dimiliki seorang guru, akan dapat meningkatkan kinerja yang profesional. Hal ini tak dapat disangkal karena kompetensi itu banyak mengandung nilai-nilai yang dapat membuat seseorang melakukan serta menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dengan baik.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anoraga dan Suryati (2005:221), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai/karyawan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi, pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi. Untuk mengetahui motivasi itu maka pemimpin mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal.
2. Pendidikan, pada umumnya pendidikan seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai potensi kerja yang baik pula, dengan demikian pendidikan merupakan syarat penting dalam peningkatan kinerja.
3. Disiplin kerja, yaitu ke disiplin dilakukan melalui sesuatu latihan antara lain dengan menghargai waktu dan biaya.
4. Keterampilan, yaitu keterampilan karyawan dalam suatu organisasi dapat ditingkatkan melalui kursus/pelatihan.

5. Sikap dan etika, yaitu tercapainya hubungan yang selaras, serasi dan seimbang antara perilaku dalam proses produksi dan meningkatkan kinerja.
6. Tingkat penghasilan, yaitu penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja akan meningkatkan kinerja.
7. Lingkungan kerja, yang dimaksud dalam hal ini termasuk hubungan antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan fisik dan lain sebagainya.

Teknologi, yaitu dengan semakin majunya teknologi maka pegawai yang berkinerja tinggi yang dapat mengikuti perkembangan teknologi ini.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator yang dapat meningkatkan kinerja pegawai menurut pendapat Mangkunegara (2009, hal.75) yaitu indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Indikator kinerja adalah :

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut. Kualitas ini dapat dilihat dari ketetapan kerja, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2) Kuantitas Kerja

Kemampuan pegawai untuk menyesuaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan pegawai tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak baik.

3) Kehandalan

Kehandalan seseorang pegawai merupakan penilaian dari kinerja yang dimiliki sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Seorang pegawai dapat dikatakan handal apabila mampu mengikuti intruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin, dan selalu memiliki kehati-hatian pada saat bekerja.

4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap pegawai terhadap perusahaan, atasan, maupun terhadap sesama pegawai didalam satu organisasi.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari 2 komponen yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal.

Liang Gie dalam Sadili Samsudin (2009:281) menjelaskan bahwa, Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh menejer dalam memberikan insprirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Sedar mayanti (2010:233) berpandangan bahwa Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuannya yaitu untuk memenuhi kebutuhan individual

Menurut Hadari Nawawi (2008:351) Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan /kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Sedangkan menurut Hasibuan (1999:111)Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif ,dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sopiah (2008:89), menyatakan pada dasarnya terdapat tiga karakteristik pokok motivasi, yaitu usaha, kemauan yang kuat, dan arah atau tujuan.

b. Teori-teori Motivasi

Motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan indivisual, Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan.

Setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan

tertentu mengenai manusia. Teori tentang motivasi dikelompokkan dua aspek, yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.

1. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori kepuasan tersebut dipelopori oleh F.W.Taylor, Abraham H Maslow, David McClelland, Frederick Herzberg, Clayton P Alderfer dan Douglas McGregor (dalam Sutrisno, 2009).

1) Taylor dengan teori motivasi konvensional

Teori motivasi konvensional ini termasuk *content theory*, karena teori ini memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

2) Abraham H Maslow dengan teori hierarki

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow, mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan kedalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis.

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang dikenalkan oleh Maslow. Kebutuhan paling dasar ini adalah

kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi seseorang.

b. Kebutuhan rasa aman.

Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.

c. Kebutuhan hubungan sosial.

Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya. Seperti kasih sayang, dicintai, dihormati dan diakui keberadaannya.

d. Kebutuhan pengakuan.

yaitu kebutuhan akan penghargaan dan prestasi. Setiap orang ingin di pandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan ada artinya, bahwa mereka mempunyai kontribusi terhadap organisasi dan lingkungannya.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan sendiri.

3) David McClelland dengan teori motivasi prestasi

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland disebut juga dengan teori motivasi prestasi. Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar

yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

a. *Need For achievement*

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b. *Need for affiliation*

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c. *Need for power*

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.

4) Frederick Herzberg dengan teori model dan faktor

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factors*. *Maintenance factors* (faktor pemeliharaan) ini berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah.
2. Faktor pemeliharaan ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi instrinsik, kepuasan

pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik.

5) Clayton P. Alderfer dengan teori ERG

Menurut teori ini ada tiga kebutuhan setiap orang: *Existence* (Keberadaan) Merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpelihara keberadaan yang bersangkutan sebagai manusia di tengah-tengah masyarakat maupun perusahaan.

Relatedness (Kekerabatan) Merupakan keterkaitan seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. *Growth* (Pertumbuhan) Ini berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

6) Douglas Mc Gregor dengan teori X dan Y

Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks dan menyorot sosok negatif perilaku manusia. Sementara teori Y memandang manusia secara optimis karena itu disebut teori potensial. Kedua teori ini pada dasarnya memang berlaku dan dapat kita terima dalam memandang manusia, tipe-tipe perilaku yang cocok dengan kedua teori tersebut. Dalam memberi motivasi kepada bawahan, seorang pimpinan harus mempunyai kualifikasi bawahan, apakah mereka tipe x atau y manusia tipe x memerlukan gaya kepemimpinan otoriter, sedangkan manusia tipe y memerlukan gaya kepemimpinan partisipan.

2. Teori Motivasi Proses

Teori proses ini berlawanan dengan teori-teori kebutuhan. Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Dengan kata lain, teori proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan atasan.

Ada tiga teori motivasi proses yang lazim dikenal, yaitu teori harapan, keadilan dan pengukuhan.

a. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang dia inginkan dengan kebutuhan hasil pekerjaan itu.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Inti dari teori keadilan adalah bahwa pegawai membandingkan antara usaha mereka dan imbalan yang mereka terima dengan usaha dan imbalan yang diterima orang lain dalam situasi kerja yang serupa. Teori motivasi ini didasarkan pada asumsi bahwa individu itu dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. Orang bekerja untuk mendapatkan imbalan dari organisasi. Empat istilah penting dalam teori motivasi ini adalah:

- 1) Orang (*Person*) : Individu yang merasa diperlakukan secara adil atau tidak adil.

- 2) Perbandingan dengan orang lain (*Comparasion Other*) : Setiap kelompok atau orang yang digunakan oleh orang (*Person*) sebagai perbandingan mengenai rasio dari input dan perolehan.
- 3) Masukan (*Input*) : Karakteristik individual yang dibawa serta oleh orang (*Person*) ke pekerjaan yang dapat dicari (Misalnya : umur, jenis kelamin, suku).
- 4) Perolehan (*Outcomes*) : Apa yang diterima oleh orang (*Person*) dari pekerjaan (Misalnya : penghargaan, tunjangan, upah). Keadilan terdapat apabila pegawai merasa bahwa perbandingan dari usaha mereka terhadap perolehan (*Outcomes*) adalah sama. Dengan kata lain bahwa gaji atau upah mereka sesuai dengan pekerjaan mereka.

c. Teori Pengukuhan (*Reinforecement Theory*)

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok tergantung pada produksi kelompok. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

Teori pengukuhan terdiri dari dua jenis, yakni:

- 1) Pengukuhan positif (*positive reinforcement*) yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukuh positif diterapkan secara bersyarat.
- 2) Pengukuhan negatif (*negative reinforcement*) yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukuh negatif dihilangkan secara bersyarat.

d. Indikator Motivasi

Menurut Uno (2008), Indikator motivasi belajar dapat diklasifikasikan sebagai berikut.

1. Adanya Hasyarat dan keinginan Berhasil

Motif berprestasi adalah Motif yang dapat dipelajari, sehingga motif itu dapat diperbaiki dan dikembangkan melalui proses belajar. Motif semacam ini merupakan unsur kepribadian dan perilaku manusia, sesuatu yang berasal dari dalam diri manusia yang bersangkutan.

2. Adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar

Penyelesaian suatu tugas tidak selamanya di latar belakang oleh motif berprestasi atau keinginan untuk berhasil, kadang kala seorang individu menyelesaikan suatu pekerjaan sebagai orang yang memiliki motif berprestasi tinggi.

3. Adanya harapan dan cita-cita masa depan

Harapan didasarkan pada keyakinan bahwa orang dipengaruhi oleh perasaan mereka tentang gambaran hasil tindakan mereka.

4. Adanya penghargaan dalam belajar

Pernyataan yang verbal atau penghargaan dalam bentuk lainnya terhadap perilaku yang baik atau hasil belajar anak didik yang baik merupakan cara paling mudah dan efektif untuk meningkatkan motif belajar.

5. Adanya kegiatan yang menarik dalam belajar

Suasana yang menarik menyebabkan proses belajar menjadi bermakna.

6. Adanya lingkungan belajar yang kondusif

Motif individu untuk melakukan sesuatu untuk belajar dapat dikembangkan, diperbaiki, atau diubah melalui belajar dan latihan, lingkungan belajar yang kondusif salah satu faktor pendorong belajar.

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada seseorang dalam hal ini guru apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan bawahannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para bawahannya dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan mengerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda.

Umumnya kekuasaan meliputi sifat-sifat yang berhubungan dengan orang dan posisi yang didudukinya, yang merupakan dasar kekuatan bagi pemimpin untuk mempengaruhi orang lain. Dalam manajemen, kekuasaan meliputi kemampuan seseorang mendapatkan sumber daya, menggunakan sumber daya serta menggerakkan sumber daya apa yang tersedia untuk dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Seorang pemimpin harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan mencetuskan ide. Kepemimpinan merupakan kompleks dari hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang dimiliki oleh seseorang atau badan hukum yang menyebabkan terjadinya gerak pada warga masyarakat. Menurut Hasibuan (2003:167), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Matondang (2008:135), menyatakan kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi orang lain agar mau atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan. Menurut Nixon (dalam Sutrisno 2009:112), kepemimpinan merupakan suatu bentuk seni yang unik, yang membutuhkan kekuatan dan visi pada tingkat yang luar biasa. Kepemimpinan merupakan aktivitas perilaku seseorang dalam mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individual, kelompok dan organisasi. Seorang pimpinan harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan

sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan mencetuskan ide.

Menurut Anoraga (1992:214), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian , kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu.

b. Teori-teori Kepemimpinan

Secara garis besar pendekatan teori kepemimpinan dibagi atas tiga aspek, yaitu teori sifat, teori perilaku dan teori kepemimpinan situasional.

1. Kepemimpinan Menurut Teori Sifat (*Trait Theory*)

Studi-studi mengenai sifat-sifat/ciri-ciri mula-mula mencoba untuk mengidentifikasi karakteristik-karakteristik fisik, ciri kepribadian, dan kemampuan orang yang dipercaya sebagai pemimpin alami. Ratusan studi tentang sifat/ ciri telah dilakukan, namun sifat-sifat/ciri-ciri tersebut tidak memiliki hubungan yang kuat dan konsisten dengan keberhasilan kepemimpinan seseorang. Penelitian mengenai sifat/ ciri tidak memperhatikan pertanyaan tentang bagaimana sifat/ ciri itu berinteraksi sebagai suatu integrator dari kepribadian dan perilaku atau bagaimana situasi menentukan relevansi dari berbagai sifat/ciri dan kemampuan bagi keberhasilan seorang pemimpin. Menurut Mictchel dan Larson dalam Riduan (2009:117), operasional variabel kinerja guru menjadi lima dimensi: yaitu, kemampuan, prakarsa inisiatif, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja dan komunikasi.

2. Kepemimpinan Menurut Teori Perilaku (*Behavioral Theory*)

Selama tiga dekade, dimulai pada permulaan tahun 1950-an, penelitian mengenai perilaku pemimpin telah di dominasi oleh suatu fokus pada sejumlah kecil aspek dari perilaku. Kebanyakan studi mengenai perilaku kepemimpinan selama periode tersebut menggunakan kuesioner untuk mengukur perilaku yang berorientasi pada tugas dan yang berorientasi pada hubungan. Beberapa studi telah dilakukan untuk melihat bagaimana perilaku tersebut dihubungkan dengan kriteria tentang efektivitas kepemimpinan seperti kepuasan dan kinerja bawahan. Peneliti-peneliti lainnya menggunakan eksperimen laboratorium atau lapangan untuk menyelidiki bagaimana perilaku pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja bawahan. Jika kita cermati, satu-satunya penemuan yang konsisten dan agak kuat dari teori perilaku ini adalah bahwa para pemimpin yang penuh perhatian mempunyai lebih banyak bawahan yang puas.

Hasil studi kepemimpinan Ohio State University menunjukkan bahwa perilaku pemimpin pada dasarnya mengarah pada dua kategori yaitu *consideration* dan *initiating structure*. Hasil penelitian dari Michigan University menunjukkan bahwa perilaku pemimpin memiliki kecenderungan berorientasi kepada bawahan dan berorientasi pada produksi/ hasil. Sementara itu, model *leadership continuum* dan *Likert's Management Sistem* menunjukkan bagaimana perilaku pemimpin terhadap bawahan dalam pembuatan keputusan. Pada sisi lain, *managerial grid*, yang sebenarnya menggambarkan secara grafik kriteria yang digunakan oleh Ohio State University dan orientasi yang digunakan oleh Michigan University. Menurut

teori ini, perilaku pemimpin pada dasarnya terdiri dari perilaku yang pusat perhatiannya kepada manusia dan perilaku yang pusat perhatiannya pada produksi.

3. Teori Kontingensi (*Contingency Theory*)

Teori-teori kontingensi berasumsi bahwa berbagai pola perilaku pemimpin (atau ciri) dibutuhkan dalam berbagai situasi bagi efektivitas kepemimpinan. Teori Path-Goal tentang kepemimpinan meneliti bagaimana empat aspek perilaku pemimpin mempengaruhi kepuasan serta motivasi pengikut. Pada umumnya pemimpin memotivasi para pengikut dengan mempengaruhi persepsi mereka tentang konsekuensi yang mungkin dari berbagai upaya. Bila para pengikut percaya bahwa hasil-hasil dapat diperoleh dengan usaha yang serius dan bahwa usaha yang demikian akan berhasil, maka kemungkinan akan melakukan usaha tersebut. Aspek-aspek situasi seperti sifat tugas, lingkungan kerja dan karakteristik pengikut menentukan tingkat keberhasilan dari jenis perilaku kepemimpinan untuk memperbaiki kepuasan dan usaha para pengikut.

LPC Contingency Model dari Fiedler berhubungan dengan pengaruh yang melunakkan dari tiga variabel situasional pada hubungan antara suatu ciri pemimpin (LPC) dan kinerja pengikut. Menurut model ini, para pemimpin yang berskor LPC tinggi adalah lebih efektif untuk situasi-situasi yang secara moderat menguntungkan, sedangkan para pemimpin dengan skor LPC rendah akan lebih menguntungkan baik pada situasi yang menguntungkan maupun tidak menguntungkan. *Leader Member Exchange Theory* menjelaskan bagaimana para pemimpin mengembangkan hubungan

pertukaran dalam situasi yang berbeda dengan berbagai pengikut. *Hersey and Blanchard Situational Theory* lebih memusatkan perhatiannya pada para pengikut. Teori ini menekankan pada perilaku pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya dan hubungan pemimpin pengikut.

Leader Participation Model menggambarkan bagaimana perilaku pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dikaitkan dengan variabel situasi. Model ini menganalisis berbagai jenis situasi yang mungkin dihadapi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Penekanannya pada perilaku kepemimpinan seseorang yang bersifat fleksibel sesuai dengan keadaan yang dihadapinya. Kemampuan pimpinan menurut Matondang (2008:67) yaitu memiliki keterampilan berkomunikasi, memiliki kemampuan memotivasi orang lain, memiliki kemampuan membuat keputusan yang cepat dan tepat, memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, memiliki kemampuan untuk mengelola konflik, memiliki kemampuan untuk berorganisasi, memiliki kemampuan memimpin tim kerja dan memiliki kemampuan untuk mengendalikan stres.

c. Gaya Kepemimpinan

Terdapat beberapa tipe dari gaya kepemimpinan antara lain:

1. Kepemimpinan Transaksional

Model kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antarpribadi, antara manajemen dan karyawan. Dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional adalah:

- a. Para pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi karyawan.

- b. Para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja.

2. Kepemimpinan Kharismatik

Karisma merupakan sebuah atribusi yang berasal dari proses interaktif antara pemimpin dan para pengikut. Atribut-atribut karisma antara lain rasa percaya diri, keyakinan yang kuat, sikap tenang, kemampuan berbicara dan yang lebih penting adalah bahwa atribut-atribut dan visi pemimpin tersebut relevan dengan kebutuhan para pengikut.

Berbagai teori tentang kepemimpinan karismatik telah dibahas dalam kegiatan belajar ini. Teori kepemimpinan karismatik dari House menekankan kepada identifikasi pribadi, pembangkitan motivasi oleh pemimpin dan pengaruh pemimpin terhadap tujuan-tujuan dan rasa percaya diri para pengikut. Teori atribusi tentang karisma lebih menekankan kepada identifikasi pribadi sebagai proses utama mempengaruhi dan internalisasi sebagai proses sekunder. Teori konsep diri sendiri menekankan internalisasi nilai, identifikasi sosial dan pengaruh pimpinan terhadap kemampuan diri dengan hanya memberi peran yang sedikit terhadap identifikasi pribadi. Sementara itu, teori penularan sosial menjelaskan bahwa perilaku para pengikut dipengaruhi oleh pemimpin tersebut mungkin melalui identifikasi pribadi dan para pengikut lainnya dipengaruhi melalui proses penularan sosial. Pada sisi lain, penjelasan psikoanalitis tentang karisma memberikan kejelasan kepada kita bahwa pengaruh dari pemimpin berasal dari identifikasi pribadi dengan pemimpin tersebut.

Karisma merupakan sebuah fenomena. Ada beberapa pendekatan yang dapat digunakan oleh seorang pemimpin karismatik untuk merutinisasi karisma walaupun sukar untuk dilaksanakan. Kepemimpinan karismatik memiliki dampak positif maupun negatif terhadap para pengikut dan organisasi.

3. Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasi (*transforming leaders*) mencoba menimbulkan kesadaran para pengikut dengan mengarahkannya kepada cita-cita dan nilai-nilai moral yang lebih tinggi.

Burns dan Bass telah menjelaskan kepemimpinan transformasional dalam organisasi dan membedakan kepemimpinan transformasional, karismatik dan transaksional. Pemimpin transformasional membuat para pengikut menjadi lebih peka terhadap nilai dan pentingnya pekerjaan, mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi dan menyebabkan para pengikut lebih mementingkan organisasi. Hasilnya adalah para pengikut merasa adanya kepercayaan dan rasa hormat terhadap pemimpin tersebut, serta termotivasi untuk melakukan sesuatu melebihi dari yang diharapkan darinya. Efek-efek transformasional dicapai dengan menggunakan karisma, kepemimpinan inspirasional, perhatian yang di individualisasi serta stimulasi intelektual.

Hasil penelitian Bennis dan Nanus, Tichy dan Devanna telah memberikan suatu kejelasan tentang cara pemimpin transformasional mengubah budaya dan strategi-strategi sebuah organisasi. Pada umumnya, para pemimpin transformasional memformulasikan sebuah visi,

mengembangkan sebuah komitmen terhadapnya, melaksanakan strategi-strategi untuk mencapai visi tersebut, dan menanamkan nilai-nilai baru.

c. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan sebagai berikut:

1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3. Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.

4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan

(determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance), keberanian (courage).

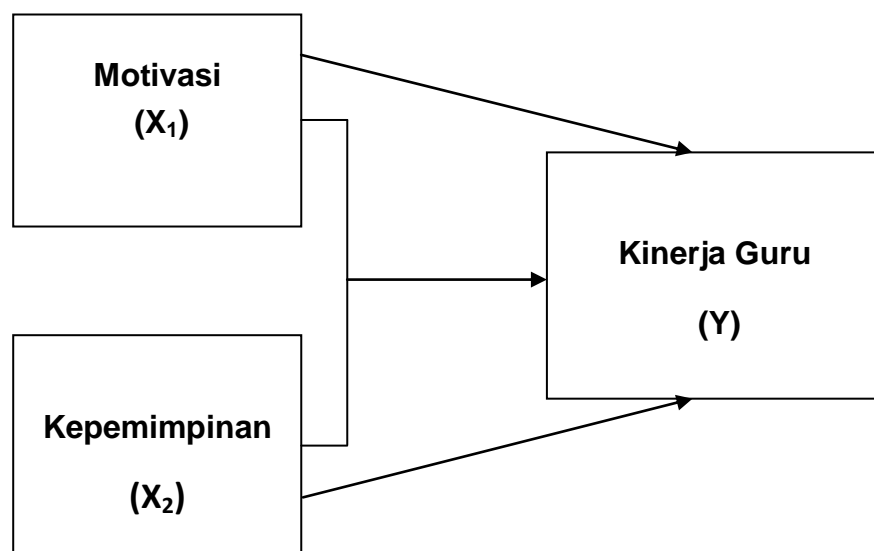
5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

B. Kerangka Konseptual

Motivasi adalah pendorong dan penggerak bagi guru dan Kepemimpinan merupakan bentuk pelaksanaan agar mampu secara sukarela tanpa paksaan melaksanakan suatu pekerjaan secara benar sesuai peraturan yang ada.

Dengan melihat keberhasilan suatu lembaga yang umumnya meningkatkan kinerja guru biasanya didukung oleh motivasi dan kepemimpinan yang baik dari guru dan Kepala sekolah selaku pemimpin dalam lembaga tersebut. Motivasi yang tinggi mampu membuat guru berusaha secara maksimal untuk berprestasi dalam mendidik peserta didik dan kepemimpinan yang baik mampu membuat guru bekerja dengan memanfaatkan waktu secara optimal. Hasil-hasil yang dicapai dari motivasi dan kepemimpinan baik mengakibatkan adanya kinerja guru yang baik tersebut.



Gambar II.1
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono(2010:301) : “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.
2. Adanya Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru.
3. Adanya pengaruh motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan jenis masalah yang diselidiki, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung dengan survey. Adapun sifat penelitian adalah deskriptif *explanatory*.

B. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional dalam penelitian ada dua (2) variabel yang diukur yaitu Motivasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat.

1. Motivasi (X_1)

Motivasi adalah suatu dorongan yang bisa mempengaruhi orang-orang atau individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu yang berguna dan sesuai dengan keinginannya. Adapun indikator motivasi adalah:

Tabel III-2
Kisi-kisi Instrumen Motivasi

Variabel Penelitian	Indikator	Butir Pertanyaan Nomor	Jumlah Pertanyaan
Motivasi	KerjaKeras	1,2	2
	Usaha UntukMaju	3,4,5	3
	Ketekunan	6,7,8	3
	OrientasiTugas	9,10	2
Jumlah Butir Pertanyaan			10

Sumber : Sopiah. 2008

2 Kepemimpinan (X_1)

Cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun indikator dari kepemimpinan adalah:

Tabel III-1
Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan

Variabel Penelitian	Indikator	Butir Pertanyaan Nomor	Jumlah Pertanyaan
Kepemimpinan	Kejelasan dalam memberikan perintah kepada guru	1,2	2
	Peka terhadap saran dan masukan dari guru	3,4	2
	Menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik	5,6	2
	Menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok	7,8	2
	Memberikan bimbingan dan pengarahan kepada guru	9,10	2
Jumlah Butir Pertanyaan			10

Sumber : Riduan. 2009

3. Kinerja Guru (Y)

Semangat kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja guru adalah:

Tabel III-3
Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

Variabel Penelitian	Indikator	Butir Pertanyaan Nomor	Jumlah Pertanyaan
Kinerja guru	Kualitas mengajar	1,2	2
	Ketepatan mengajar	3,4	2
	Inisiatif dalam mengajar	5,6	2
	Kemampuan dalam mengajar	7,8	2
	Memberikan bimbingan dan pengarahan siswa	9,10	2
Jumlah Butir Pertanyaan			10

Sumber : (Rivai. 2008)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian : Penelitian ini dilaksanakan di Perguruan Krakatau Medan
2. Waktu Penelitian : Bulan Juni 2017 s.d Oktober 2017

Tabel III-4.
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Jun '17				Jul '17				Agt '17				Sep '17				Okt '17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■	■	■																	
2	Pengajuan ijin penelitian				■																
3	Lokasi penelitian					■	■	■	■												
4	Penelitian									■	■	■	■								
5	Seminar penelitian													■	■	■	■				
6	Perbaikan hasil penelitian																	■	■	■	■
7	Seminar Akhir																				
	Pengumpulan Data																				
	Analisis data																				
	Bimbingan Skripsi																				
	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Pada Perguruan Krakatau Medan yang berjumlah 37 orang, Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiono (2009, hal. 237), teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel maka ini adalah sampling jenuh.

2. Sampel

Setelah diketahui jumlah populasi maka selanjutnya ditetapkan besarnya sampel. Sampel merupakan unit-unit yang dapat mewakili populasi secara keseluruhan.

Menurut Suharsimi Arikunto (2006, hal. 134) menyatakan bahwa “ Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau lebih 20-25% atau lebih.” Maka berdasarkan pendapat diatas pengambilan sampel dalam penelitian ini sebanyak $100\% \times 37 = 37$ orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Angket (*Questioner*). adalah dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para guru di objek penelitian yaitu Perguruan Krakatau Medan), dengan menggunakan *skala Likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu

Tabel III-5. Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2013, hal. 182)

Dimana:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Ghozali (2009, hal. 45), Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig (2 tailed)* $\leq 0,05$, maka butir instrumen valid, jika nilai *Sig (2 tailed)* $\geq 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

Dari butir-butir pertanyaan yang diajukan kepada responden penelitian dilakukan pengujian validitas, sebagai berikut:

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X_1)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,715	0,316	Valid
2	0,707	0,316	Valid
3	0,713	0,316	Valid
4	0,884	0,316	Valid
5	0,639	0,316	Valid
6	0,642	0,316	Valid
7	0,912	0,316	Valid
8	0,772	0,316	Valid
9	0,671		
10	0,754		

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X_2)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,763	0,316	Valid
2	0,754	0,316	Valid
3	0,517	0,316	Valid
4	0,428	0,316	Valid
5	0,673	0,316	Valid
6	0,437	0,316	Valid
7	0,547	0,316	Valid
8	0,730	0,316	Valid
9	0,762	0,316	Valid
10	0,696	0,316	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru (Y)

No. Butir	<i>r</i> hitung	r tabel	Status
1	0,788	0,316	Valid
2	0,569	0,316	Valid
3	0,762	0,316	Valid
4	0,864	0,316	Valid
5	0,797	0,316	Valid
6	0,715	0,316	Valid
7	0,757	0,316	Valid
8	0,649	0,316	Valid
9	0,679	0,316	Valid
10	0,398	0,316	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua pertanyaan untuk masing-masing variabel yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Ghazali (2009, hal. 47) dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6, dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dengan keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
- σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni Alpha $\geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.

- b. Jika nilai koefisien reliabilitas $\text{Alpha} \leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Berikut ini pengujian reliabilitas yang dilakukan pada tiga variabel yang digunakan pada penelitian, yaitu:

Tabel IV-9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Motivasi (X_1)	0,774	Reliabel
Kepemimpinan (X_2)	0,752	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,756	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas setiap variabel $> 0,6$, dengan demikian dapat dikatakan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini realibel atau dengan kata lain variabel setiap penelitian ini dapat dijadikan alat atau instrumen.

2. Wawancara dengan pimpinan dan guru Perguruan Krakatau Medan.

F. Tehnik Analisis Data

Dalam penelitian ini akan dilakukan analisis data dengan tahapan:

1. Pengujian Asumsi Klasik

Menurut Arikunto (2013, hal. 196) penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2005) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau

tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Menurut Ghazali (2009, hal. 38) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer (Ghozali, 2009, hal. 45)

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian untuk menganalisis adalah Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression*) dengan model sebagai berikut:

$$Y = B_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Guru

X₁ = Motivasi

X₂ = Kepemimpinan

B₀ = Koefisien regresi

B₁ = Koefisien Variabel X₁

B₂ = Koefisien Variabel X₂

ε = *error of term*

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. Kriteria pengujian hipotesis untuk uji secara bersama-sama (serempak) adalah:

1. H₀ = B₁ = B₂ = 0 (Kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di Perguruan Krakatau Medan.
2. H_a = Minimal satu B ≠ 0 (Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di Perguruan Krakatau Medan.

3. Uji t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1 - (r_{xy})^2}}$$

(Sudjana, 2010, hal. 377)

Dan akan dibandingkan dengan t_{tabel}

Kriteria pengambilan keputusan: T hitung dibandingkan dengan T tabel, jika T hitung $>$ T tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sedangkan jika T hitung $<$ T tabel, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Cara lain adalah jika tingkat kepercayaan lebih kecil dari 95% maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika tingkat kepercayaan lebih besar dari 95% maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengolahan data dengan menggunakan komputer dengan perangkat lunak SPSS Versi 16,0.

4. Uji F

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 190)

Dimana:

F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Untuk menguji apakah hipotesis diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (Uji F). Dalam hal ini F hitung dibandingkan dengan F tabel, jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Cara lain adalah jika tingkat kepercayaan lebih kecil dari 95% maka H_0 diterima dan H_a ditolak,

sedangkan jika tingkat kepercayaan lebih besar dari 95% maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sedangkan pengujian hipotesis secara parsial adalah:

1. $H_0 = B_2 = 0$ (Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di Perguruan Krakatau Medan)
2. $H_a = B_2 \neq 0$ (Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Perguruan Krakatau Medan)
3. $H_0 = B_1 = 0$ (Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di Perguruan Krakatau Medan)
4. $H_a = B_1 \neq 0$ (Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di Perguruan Krakatau Medan)

5. Koefisien Determinasi (D)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat:

$$D = r^2 \times 100\% \quad (\text{Sudjana, 2010, hal. 370})$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini disebarakan angket sebanyak 37 angket sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Maka dengan menyebarkan tersebut dimana penulis berhasil menghimpun data yang telah dikembalikan oleh responden. Adapun angket pernyataan yang penulis harapkan untuk dijawab oleh para responden adalah terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kepemimpinan (X1), 10 pernyataan untuk Motivasi (X2) dan 10 pernyataan untuk Kinerja (Y) dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.1 : Skala Pengukuran Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Data ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel Motivasi (X1), variabel Kepemimpinan (X2), maupun variabel Kinerja (Y).

1. Karakteristik Responden

Data didalam tabel dibawah ini menunjukkan jenis kelamin, usia ,dan pendidikan.

a) Berdasarkan jenis kelamin

Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	(%)
Laki-laki	16	43,24
Perempuan	21	56,76

Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Tabel IV.2. menunjukkan bahwa guru yang paling dominan mengajar di Sekolah Menengah Kejuruan Krakatau adalah perempuan yang berjumlah 21 orang (56,76%) sedangkan laki-laki berjumlah 16 orang (43,24%).

b) Berdasarkan Usia

Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	(%)
25 – 35 tahun	16	43,24
36 – 45 tahun	17	45,95
46 – 55 tahun	3	08,11
56 – 65 tahun	1	02,70

Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

Tabel IV.1. menunjukkan bahwa umur responden yang paling dominan adalah yang berusia 36 – 45 tahun berjumlah 17 orang (45,95%), lalu yang

berusia 25 – 35 tahun berjumlah 16 orang (43,24%) sedangkan yang paling sedikit adalah yang berumur 56 – 65 tahun yang berjumlah 1 orang (2,70%)

c) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	(%)
Sarjana Muda (D3)	1	02,70
Sarjana (S1)	34	91,89
Magister (S2)	2	05,41

Hasil Penelitian 2014 (data diolah)

Berdasarkan tabel IV.3. jumlah guru yang memiliki pendidikan tingkat Sarjana (S1) sebanyak 34 orang (91,89%), Magister sebanyak 2 orang (5,41%) dan masih ada di temukan guru di Sekolah Menengah Kejuruan yang masih berpendidikan Sarjana Muda (D3).

d) Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	(%)
01 – 05 Tahun	4	10,81
06 – 10 Tahun	12	32,43
11 – 20 Tahun	15	40,54
21 – 30 Tahun	6	16,22

Hasil Penelitian 2014 (data diolah)

Berdasarkan tabel IV.4. jumlah guru yang mengajar sebanyak 15 orang (40,54%) antara 11 – 20 tahun, sedangkan 12 orang (32,43%) antara 06 – 10 tahun. Hal ini membuktikan bahwa guru yang mengajar di Sekolah Menengah Kejuruan Krakatau Medan sudah cukup berpengalaman.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu, berikut ini penulis akan menyajikan perincian tabel hasil skor jawaban responden dari kuisisioner/angket yang telah penulis sebarakan, yaitu sebagai berikut :

a) Variabel Motivasi (X1)

Tabel IV-5
Skor Angket untuk Variabel X1 (Motivasi)

Alternatif Jawaban												
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	27,0	25	67,6	1	2,7	1	2,7	0	0	37	100
2	9	24,3	24	64,9	4	10,8	0	0	0	0	37	100
3	11	29,7	17	45,9	8	21,6	1	2,7	0	0	37	100
4	10	27,0	14	37,8	13	35,1	0	0	0	0	37	100
5	6	16,2	25	67,6	6	16,2	0	0	0	0	37	100
6	9	24,3	15	40,5	13	35,1	0	0	0	0	37	100
7	10	27,0	15	40,5	12	32,4	0	0	0	0	37	100
8	14	37,8	12	32,4	11	29,7	0	0	0	0	37	100
9	9	24,3	27	73,0	1	2,7	0	0	0	0	37	100
10	8	21,6	27	73,0	2	5,4	0	0	0	0	37	100

Sumber : Data Diolah SPSS 16

Dari tabel diatas dapat diuraian sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan Guru akan berpikir keras untuk mendapatkan ide yang terbaik untuk hasil kerja yang terbaik Guru akan berpikir keras untuk mendapatkan ide yang terbaik untuk hasil kerja yang terbaik. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (37,6%)
2. Jawaban responden tentang pernyataan Guru harus serius dan berorientasi tugas dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab dengan sangat setuju 24 orang (64,9%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan guru harus teliti dalam bekerja dan memanfaatkan waktu yang ada. Mayoritas responden menjawab dengan setuju 17 orang (45,9%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan tanggung jawab yang diberikan sekolah memotivasi guru bekerja. Mayoritas responden menjawab sama dengan sangat setuju dan setuju 14 orang (37,8%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan sekolah memberikan semangat kerja pada guru untuk lebih giat bekerja. mayoritas responden menjawab dengan setuju 25 orang (67,6%).
6. Jawaban responden tentang hubungan antar sesama guru memberikan rasa nyaman dalam bekerja. mayoritas responden menjawab dengan setuju 15 orang (40,5%).
7. Jawaban responden tentang pengawasan dari atasan membuat guru lebih giat bekerja. mayoritas responden menjawab dengan setuju 15 orang (40,5%).

8. Jawaban responden tentang Gaji dan tunjangan dapat memotivasi guru dalam bekerja. mayoritas responden menjawab dengan kurang setuju 12 orang (32,4%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan lingkungan yang nyaman membuat guru semangat dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab dengan setuju 27 orang (73,0%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan Perusahaan memberikan kesempatan bagi.Karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju. Mayoritas responden menjawab dengan kurang setuju 11 orang (27,3%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk pernyataan – pernyataan yang ada pada indikator variabel kepemimpinan yang di terapkan di Perguruan Krakatau Medan.

b) Variabel Kepemimpinan (X2)

Tabel IV.6

Skor Angket untuk variabel X2 (Kepemimpinan)

Alternatif Jawaban												
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	35,1	17	45,9	7	18,9	0	0	0	0	37	100
2	13	35,1	19	51,4	5	13,5	0	0	0	0	37	100
3	22	59,5	13	35,1	1	2,7	1	2,7	0	0	37	100
4	12	32,4	21	56,8	4	10,8	0	0	0	0	37	100
5	10	27,0	19	51,4	8	21,6	0	0	0	0	37	100

6	16	43,2	21	56,8	0	0	0	0	0	0	37	100
7	22	59,5	15	40,5	0	0	0	0	0	0	37	100
8	11	29,7	17	45,9	9	24,3	0	0	0	0	37	100
9	14	37,8	13	35,1	10	27,0	0	0	0	0	37	100
10	10	27,0	25	67,6	1	2,7	1	2,7	0	0	37	100

Sumber : Data Diolah SPSS 16

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan kepala sekolah memberikan intruksi yang jelas ketika memberikan tugas kepada bawahan. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (45,9%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan kepala sekolah cenderung kaku dalam membagi tugas mengajar kepada guru. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (51,4%).
3. Jawaban responden tentang kepala sekolah memotivasi guru untuk mencari gagasan/ide-ide baru untuk kemajuan sekolah. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang (35,1%).
4. Jawaban responden tentang kepala sekolah dapat dapat menjadi sosok yang memiliki kewibawaan dalam masyarakat. mayoritas responden menjawab sama, sangat setuju dan setuju sebanyak 21 orang (56,8%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan kepala sekolah mampu membuat hubungan yang baik dengan masyarakat sekolah. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (51,4%).

6. Jawaban responden tentang kepala sekolah memberikan penilaian kepada bawahan secara obyektif. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (56,8%).
7. Jawaban responden tentang kepala sekolah kurang mempercayai hasil pekerjaan para staf/guru. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (40,5%).
8. Jawaban responden tentang Dalam memutuskan sesuatu kepala sekolah kurang memiliki kesabaran dan ketenangan. Mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang (45,9%).
9. Jawaban responden tentang Kepala sekolah mampu memberikan inovasi baru untuk mencapai misi sekolah. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang (35,1%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan Kepala sekolah berbuat sesuatu yang membuat anggota menjadi senang bekerja. mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 25 orang (67,6%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk pernyataan – pernyataan yang ada pada indikator variabel Motivasi yang di terapkan di Perguruan Krakatau Medan.

c) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.7

Skor Angket untuk variabel Y (Kinerja)

Alternatif Jawaban						
No.	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah

Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	21,6	27	73,0	2	5,4	0	0	0	0	37	100
2	7	18,9	19	51,4	10	27,0	1	2,7	0	0	37	100
3	10	27,0	25	67,6	2	5,4	0	0	0	0	37	100
4	11	29,7	15	40,5	11	29,7	0	0	0	0	37	100
5	14	37,8	13	35,1	10	27,0	0	0	0	0	37	100
6	10	27,0	25	67,6	1	2,7	1	2,7	0	0	37	100
7	9	24,3	24	64,9	4	10,8	0	0	0	0	37	100
8	11	29,7	17	45,9	8	21,6	1	2,7	0	0	37	100
9	13	35,1	17	45,9	7	18,9	0	0	0	0	37	100
10	13	35,1	22	59,5	2	5,4	0	0	0	0	37	100

Sumber : Data Diolah SPSS

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan Guru selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (73,0%).
2. Jawaban responden tentang Skill yang dimiliki guru sesuai pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (51,4%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan Kerja sama guru dapat meningkatkan kinerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (67,6%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan guru mencari cara lain ketika mengalami kebuntuan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (40,5%).

5. Jawaban responden tentang pernyataan guru lebih suka pekerjaan yang sering dilakukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (37,8%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Sekolah menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (67,6%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan Sekolah menempatkan guru sesuai potensi yang dimiliki, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (64,9%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan guru mengetahui sejelas- jelasnya tugas yang harus dilakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (45,9%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan Hasil kerja laporan guru selalu selesai tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (45,9%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan Stress yang di alami akibat tanggung jawab pekerjaan yang besar membuat guru tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (59,5%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk pernyataan – pernyataan yang ada pada indikator variabel kinerja yang di terapkan di Perguruan Krakatau Medan.

B. Analisis Data

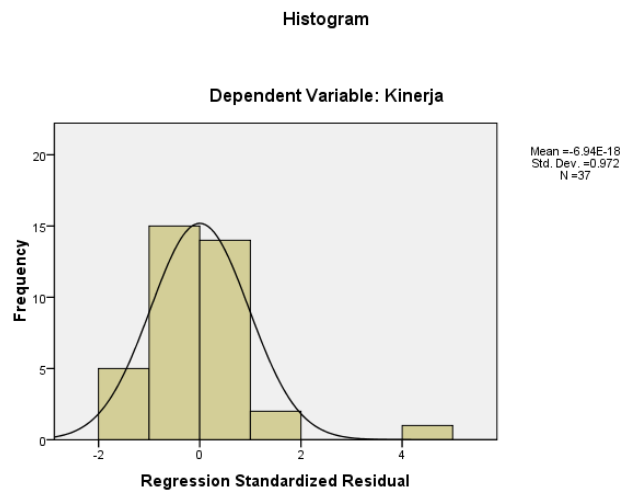
Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah di deskripsikan sebelumnya atau sub bab yang merupakan deskripsi

data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

1. Uji Asumsi Klasik

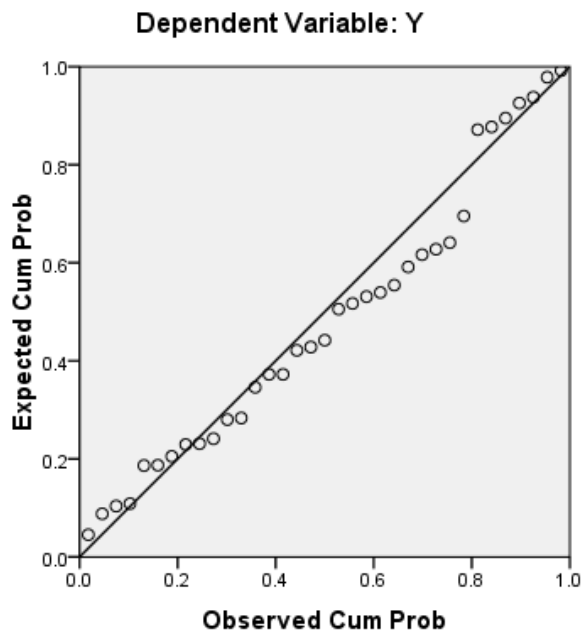
a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.



Gambar IV.1

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.2

Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini normal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk

menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $> 0,05$ sama dengan $VIF < 5$. Hasil uji *multikolinieritas* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.13
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.180	3.567
Kepemimpinan	.180	3.567

a. Dependent Variable: Kinerja

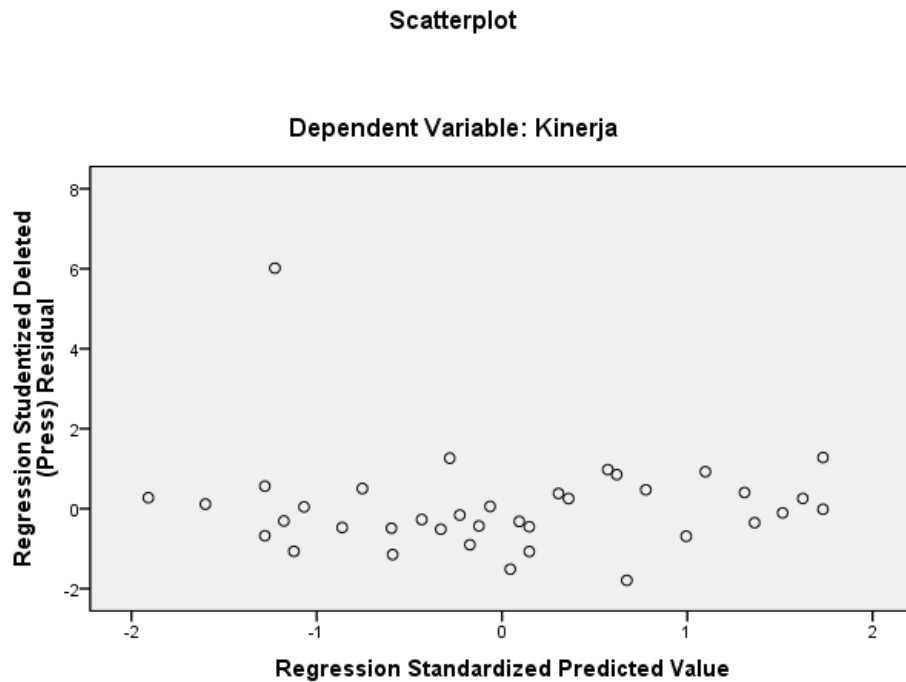
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yakni Kepemimpinan dan Motivasi memiliki angka *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $3,567 > 10$, sedangkan nilai *Tolerance* sebesar $0,180 > 0,10$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain : Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika

tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.



Gambar IV.3
Uji Heterokedastisitas

d. Uji Autokolerasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya), jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi, model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi Juliandi dan Irfan(2013, hal 173).

Tabel IV.14
Uji Autokolerasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.926 ^a	.857	.849	1.66315	1.409

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16.00

Dari nilai diatas terlihat bahwa nilai Durbin Watson adalah 1,409. Dengan demikian tidak terjadi autokolerasi di dalam model regresi.

3. Regresi Linier Berganda

Pengujian persamaan regresi berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa koefisien regresi pada penelitian ini yang membahas pengaruh Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan Perguruan Krakatau Medan.

Tabel IV.15
Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.714	3.030		2.216	.034
Motivasi	.623	.130	.735	4.807	.000
Kepemimpinan	.716	.160	.806	5.350	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS,2016

Berdasarkan pada tabel IV.15 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian adalah :

$$Y = 6,714 + 0,623 X_1 + 0,716 X_2$$

Interprestasinya berarti :

- a. Konstanta (a) = 6,714, yang artinya jika variabel Kepemimpinan dan Motivasi dianggap tetap/tidak ada perubahan maka kinerja setara dengan 6,714.
- b. Koefisien motivasi atau X1 (b1) = 0,623 artinya jika ada perubahan motivasi (X1) sebesar 1 maka Y akan meningkat sebesar 0,623, dan variabel lain dianggap tetap.
- c. Koefisien kepemimpinan X2 (b2) = 0,716 artinya jika ada perubahan kepemimpinan (X2) sebesar 1 maka Y akan meningkat sebesar 0,716 dan variabel lain dianggap tetap.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat, maka penelitian ini digunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2012, hal 250})$$

keterangan :

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = koefisien korelasi

n = banyaknya jumlah sample

adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 16 dapat dilihat berdasarkan tabel berikut ini :

Tabel IV.16
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.714	3.030		2.216	.034
Motivasi	.623	.130	.735	4.807	.000
Kepemimpinan	.716	.160	.806	5.350	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil SPSS 16 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui nilai perolehan uji t untuk pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

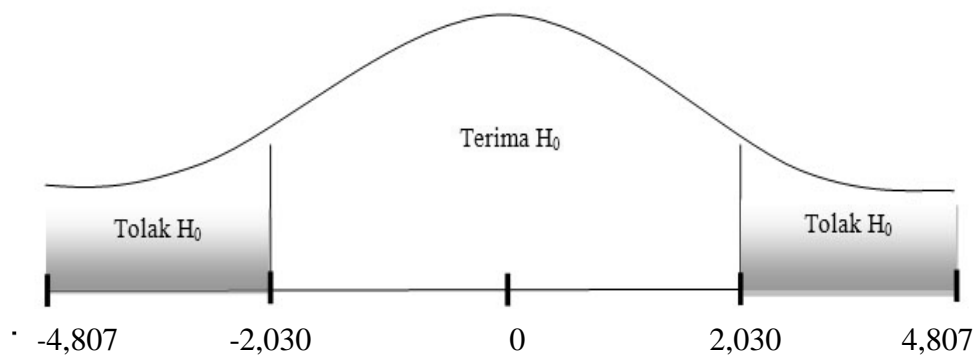
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Dari pengolahan data SPSS 16, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut : $t_{hitung} = 4,807$ sedangkan, untuk criteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai r untuk $n = 37-2 = 35$ adalah 2,030

$$t_{tabel} = 2,030$$

Dari kriteria pengambil :

$$H_a \text{ ditolak jika : } -2,030 \leq t_{hitung} \leq -2,030$$

$$H_a \text{ diterima jika : } t_{hitung} \geq 2,030 \text{ dan } -t_{hitung} \leq -2,030$$



Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 4,807 sementara $t_{tabel} = 2,030$ ($4,807 \geq 2,030$) atau $0,001 \leq 0,05$ berarti berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menyatakan bahwa motivasi ada berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perguruan Krakatau Medan. Hal ini berarti semakin besar motivasi yang dimiliki oleh karyawan Perguruan Krakatau Medan, maka semakin besar kinerja karyawan yang dimiliki Perguruan Krakatau Medan atau dengan kata lain meningkatnya motivasi akan menyebabkan kinerja karyawan semakin tinggi.

2) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kepemimpinan secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Dari pengolahan data SPSS 16, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

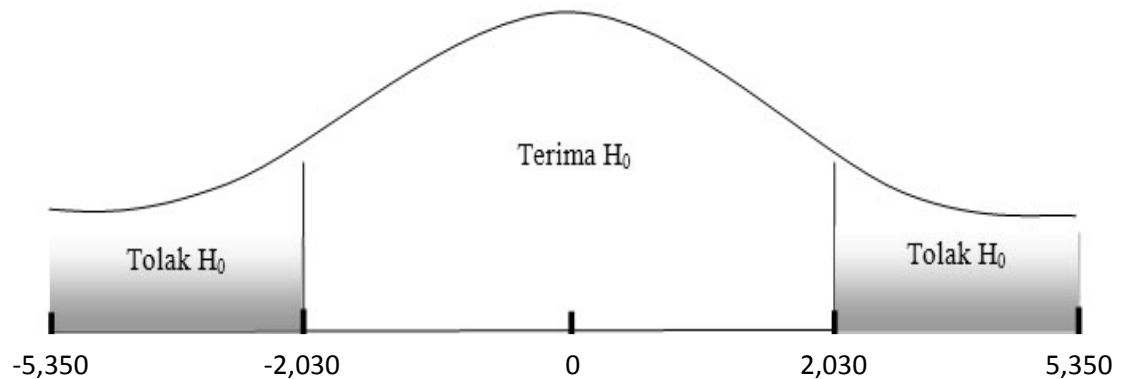
$t_{hitung} = 5,350$ sedangkan, untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai r untuk $n = 37 - 2 = 35$ adalah 2,030

$t_{tabel} = 2,030$

Dari kriteria pengambil :

H_a ditolak jika : $-2,030 \leq t_{hitung} \leq -2,030$

H_a diterima jika : $t_{hitung} \geq 2,030$ dan $-t_{hitung} \leq -2,030$



Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 5,350 sementara t_{tabel} =sebesar 2,030. ($5,350 \geq 2,030$) atau $0,000 \leq 0,05$ berarti berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menyatakan bahwa kepemimpinan ada berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perguruan Krakatau Medan. Hal ini berarti semakin besar kepemimpinan yang dimiliki oleh karyawan Perguruan Krakatau Medan, maka semakin besar kinerja karyawan yang dimiliki Perguruan Krakatau Medan atau dengan kata lain meningkatnya kepemimpinan akan menyebabkan kinerja karyawan semakin tinggi.

b. Uji F (Simultan)

1) Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji F atau juga disebut juga dengan uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu motivasi dan kepemimpinan untuk dapat menjelaskan tingkah laku atau keragaman kinerja karyawan. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Nilai F_{hitung} ditentukan dengan rumus berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad (\text{Sugiyono, 2012, hal 257})$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

n = Jumlah Variabel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

K = jumlah anggota sampel

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 16 dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

Tabel IV.17
Hasil Uji Signifikan F (Simultan)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	564.981	2	282.490	102.127	.000 ^a
	Residual	94.046	34	2.766		
	Total	659.027	36			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

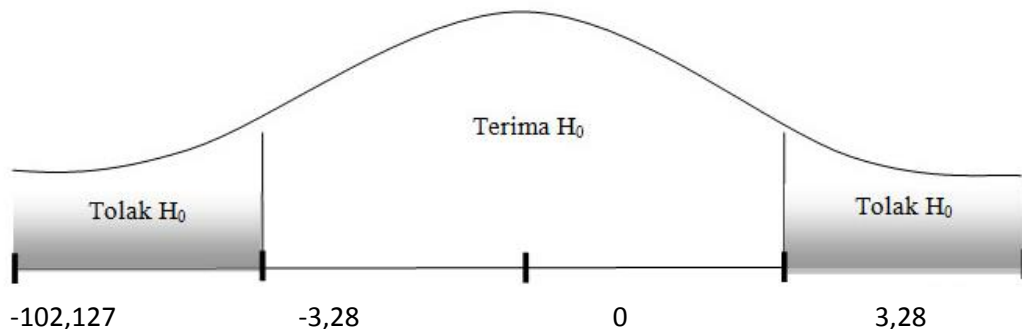
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil SPSS 16 (Data Diolah), 2017

Berasarkan data tabel uji f diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0.000 nilai signifikan ini lebih kecil dari 0.05 artinya bahwa Motivasi dan

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perguruan Krakatau Medan.

Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut. Diketahui nilai df pembilang adalah $k - 1$ sehingga diketahui nilai df pembilang $3 - 1 = 2$, sedangkan nilai df penyebut $n-k-1$, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $37-2-1 = 34$ sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,28. jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $102,127 > 3,28$ sehingga disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perguruan Krakatau Medan.



Gambar IV.6
Hasil Kriteria Pengujian Nilai F

5. Koefisien Determinasi

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Dalam

penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut, (Sugiyono, 2012, hal. 104)

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

Tabel IV.18
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.926 ^a	.857	.849	1.66315	.857	102.127	2	34	.000	1.409

a. Predictors: (Constant),
Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil SPSS 16 (Data Diolah) 2016

Hasil perhitungan pada nilai R – Square diperoleh sebesar 0,857, yang terlihat pada tabel. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan, maka diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,926 \times 100\% \\
 &= 85,7 \%
 \end{aligned}$$

Nilai R – Square diatas diketahui bernilai 85,7%, artinya menunjukkan bahwa sekitar 85,7 % variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh

variabel Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan Perguruan Krakatau Medan adalah 85,7 % sisanya sebesar 14,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Pada pembahasan ini akan dianalisis mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada 3 (tiga) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $4,807 \geq 2,030$, maka ditetapkan bahwa t_{hitung} berada didaerah penolakan atau H_0 ditolak (H_a diterima). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perguruan Krakatau Medan. Hal ini berarti semakin meningkatnya kepemimpinan pada sebuah organisasi maka akan mempengaruhi pada peningkatan kinerja karyawan.

Menurut sutrisno (2009, hal 79) yang menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting dalam menaikkan produktivitas sehingga memberikan kinerja yang baik. Selanjutnya hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nanda Febriany (2015) menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $5,350 \geq 2,030$, maka ditetapkan bahwa t_{hitung} berada didaerah penolakan atau H_0 ditolak (H_a diterima). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perguruan Krakatau Medan. Hal ini berarti semakin meningkatnya Motivasi pada sebuah perusahaan maka akan mempengaruhi pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nanda Febriany (2015) berkesimpulan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan arah positif, artinya apabila motivasi yang diberikan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa hasil nilai F_{hitung} sebesar 102,127 dengan signifikan 0,000, sementara nilai F_{tabel} berdasarkan dengan tingkat signifikan 0,05 sebesar 3,28. Disebabkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat ditetapkan bahwa F_{hitung} berada didaerah penolakan H_0 ditolak (H_a diterima). Sehingga disimpulkan, terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Perguruan Krakatau Medan. Hal ini berarti jika disiplin dan beban kerja pada sebuah perusahaan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Namun sebaliknya jika kepemimpinan dan motivasi pada sebuah perusahaan mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan menurun secara signifikan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal 13) menyatakan kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan motivasi. Hasil penelitian yang dilakukan Nanda Febriany (2015) dan Sindhy ariska (2016) menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel (kepemimpinan dan motivasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini dinyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $4,807 \geq 2,030$ dan t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_a diterima (H_o ditolak), hal ini menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perguruan Krakatau Medan. Artinya Kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Motivasi dan kinerja karyawan pada Perguruan Krakatau Medan yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $5,350 \geq 2,030$ dan t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_a diterima (H_o ditolak), hal ini menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perguruan Krakatau Medan. Artinya Motivasi sangat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan.
3. Pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perguruan Krakatau Medan pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, dimana berdasarkan hasil uji F didapat nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $102,127 \geq 3,28$ dengan signifikan $0,001 < 0,05$ sementara nilai F_{tabel} berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5% yaitu $dk = n-k-1$ maka $37-2-1 = 35$ adalah 3,28 karena F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} maka H_a diterima (H_o ditolak), artinya ada pengaruh Kepemimpinan

dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perguruan Krakatau Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, dijelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Krakatau Medan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi adalah sesuatu yang cukup penting untuk menunjang kualitas dalam bekerja, maka dalam hal ini penulis memberikan saran kepada perusahaan sebagai berikut :

1. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kepemimpinan dan motivasi, dengan adanya kepemimpinan yang baik dan motivasi yang baik, maka akan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan, terutama dalam hal bekerja, akhlak, dan moral.
2. Perusahaan hendaknya mempertimbangkan hasil penelitian ini khususnya untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai positif antara kepemimpinan terhadap kinerja, jika kepemimpinan di kantor ini diperbaiki atau ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji dan Sri Suryati. 2005. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta. Pustaka Jaya
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2004. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Keempat. Jakarta. Bumi Aksara.
- Khaerul Umam, 2010, *Perilaku Organisasi*, Bandung. Pustaka Asia
- Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Refika Aditama.
- Matondang, M.H. 2008. *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Riduwan. 2005. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung. Cetakan Ketiga. Alfabeta.
- Sadili Samsudin , 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. Pustaka Setia
- Sedarmayanti, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta. Bumi Aksara
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yakarta. Kencana Prenada Media Grup.
- UU Pendidikan tahun 2003 tentang tujuan pendidikan
- Internet :
- <http://www.massofa.wordpress.com/2008/02/05/teori-kepemimpinan>
- <http://www.kepemimpinan-fisipuh.blogspot.com/2009/03/teori-kepemimpinan>