

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMA YADIKALUBUKLINGGAU

Yuli Eprianti
STMIK MURA Lubuklinggau
Jl. Jend Besar HM Soeharto, Lubuklinggau 31626, Indonesia

Abstrak

Hasil Penelitian ini menemukan: Secara Parsial (a) hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 5,751 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf nyata sebesar 1,68385 atau dapat dikatakan Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Nilai Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar $b_1=0,697$ menyatakan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,697. Sebaliknya, setiap penurunan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka hal tersebut akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,697. Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,682. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja Guru (Y) mempunyai hubungan kuat. (b) Hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 5,614 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf nyata sebesar 1,68385 atau dapat dikatakan Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Koefisien regresi motivasi sebesar $b_2=0,919$ menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,919. Sebaliknya, setiap penurunan motivasi sebesar satu satuan maka hal tersebut akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,919. Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,673. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) mempunyai hubungan sangat kuat. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai R positif. Secara simultan ditemukan : $F_{hitung} (23,840) > F_{tabel} (3,25)$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar $b_1=0,436$ menyatakan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,436. Sebaliknya, setiap penurunan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka hal tersebut akan menurunkan kinerja anggota sebesar 0,436. Koefisien regresi motivasi sebesar $b_2=0,551$ menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,551. Sebaliknya, setiap penurunan motivasi sebesar satu satuan maka hal tersebut akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,551. Nilai koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,563 atau 56,3%. Nilai tersebut memberi pengertian bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) memberikan sumbangan pengaruh sebesar 56,3% terhadap Kinerja Guru (Y). Sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, kedisiplinan, semangat kerja, dll.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Sehingga dalam melaksanakan prinsip penyelenggaraan pendidikan harus sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yaitu; mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Dalam suatu proses pendidikan digunakan evaluasi, akreditasi dan sertifikasi untuk memantau perkembangan pendidikan. Evaluasi dilakukan dalam rangka pengendalian mutu pendidikan secara nasional sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggara pendidikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Sekolah swasta, juga disebut sebagai sekolah independen, tidak dikelola oleh pemerintah daerah, negara bagian atau nasional. Mereka memperoleh hak untuk menyeleksi siswa dan didanai seluruhnya atau sebagian dengan membebaskan biaya sekolah kepada siswa, daripada bergantung pada dana pemerintah, siswa dapat memperoleh beasiswa masuk sekolah swasta yang menjadikan biaya sekolah lebih mudah tergantung bakat siswa, misalnya beasiswa olahraga, beasiswa seni, beasiswa akademik, dan lain sebagainya.

Guru adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan, dsb) tertentu. Secara sederhana dapatlah diartikan bahwa syarat-syarat profesi adalah janji atau ketentuan yang harus dimiliki sekaligus dilaksanakan oleh orang yang memiliki keahlian tertentu (termasuk guru). Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah.

Kinerja Guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan Pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan Sekolah. Dan untuk memahami apa dan bagaimana kinerja guru itu, terlebih dahulu akan dikemukakan tentang makna Kinerja serta bagaimana mengelola kinerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja guru yang tinggi sangatlah diharapkan oleh sekolah tersebut. Semakin banyak guru yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas sekolah secara keseluruhan akan meningkat sehingga sekolah akan dapat bertahan dalam persaingan global. guru dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan guru dapat diukur melalui prestasisiswa. Kinerja guru SMA Yadika juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu sekolah.

Menurut Hasibuan (2001:170), bahwa gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002 : 185).

Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (BambangGuritno, 2005 : 56). Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan Suranta (2002 : 54) dan Tampubolon (2007 :80) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya Hakim (2006 : 67). Robbins (2006 : 120) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif Moekijat,(2001 : 123) .

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja, diantaranya adalah menurunnya keinginan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Menurut Mc. Donald Sardiman (2007: 73), menyebutkan bahwa [motivasi](#) sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu: Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, Motivasi di tandai dengan munculnya, rasa “feeling” yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah-laku manusia, Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Menurut Sardiman (2007: 73), menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya

penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Menurut Azwar (2000: 15), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuannya yang telah ditetapkan.

Menurut Malayu (2005: 143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Edwin B Flippo dalam Malayu (2005: 143), menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja guru, antara lain Suharto dan Cahyono (2005 : 44), Hakim (2006: 56). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja guru menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA Yadika Lubuklinggau?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA Yadika Lubuklinggau.

METODOLOGI PENELITIAN

Obyek dan Lokasi Penelitian

Obyek penelitian adalah Guru yang mengajar di SMA Yadika Lubuklinggau yang berjumlah 40 orang dengan lokasi penelitian di SMA Yadika Lubuklinggau Provinsi Sumatera Selatan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdianad, 2006:90). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru yang ada di SMA Yadika yang berjumlah 40 orang.

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006:65). Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 40 guru, maka layak untuk diambil keseluruhan

untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh guru tiap bagian unit dalam SMA Yadika.

Definisi dan Operasi Variabel Serta Sifat Data

a. Jenis Data

1) Data Kuantitatif

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan koperasi di Kabupaten Musi Rawas yang dijadikan sampel.

2) Data Kualitatif

Data kualitatif yang dikumpulkan adalah lokasi penelitian gambaran umum koperasi, karakteristik responden yang terdiri dari umur, jenis kelamin dan latar belakang pendidikan terakhir karyawan.

b. Sumber Data

Sumber data meliputi data primer dan data sekunder

1) Menurut Algifari (1997 : 70), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner yang dibagikan kepada Guru SMA Yadika sebanyak 40 responden.

2) Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam penelitian ini antara lain gambaran umum SMA Yadika, karakteristik responden yang terdiri dari umur, jenis kelamin dan latar belakang pendidikan terakhir dan sumber dari pustaka-pustaka yang memadai.

c. Cara Pengumpulan Data

Dalam penelitian teknik pengumpulan data yang digunakan diantaranya:

1) Observasi, digunakan untuk mengumpulkan data secara langsung serta mencatat aktivitas kerja karyawan setiap hari.

2) Wawancara, digunakan untuk memperoleh informasi keluhan karyawan koperasi terkait kinerja.

3) Kuesioner, digunakan untuk mengukur motivasi, kepuasan kerja dan kinerja

d. Metode Analisis Data

Adapun metode analisis data yang digunakan penelitian ini adalah :

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini juga memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif.

Persamaan regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

(Sugiyono, 2014: 188)

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

X = Gaya Kepemimpinan / Motivasi

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

2) Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi parsial digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Arahnya dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Menurut Sugiyono (2014:274) analisis korelasi dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum \text{Error! Reference source not found.} - \text{Error! Reference source not found.}\} \{n \sum \text{Error! Reference source not found.} - \text{Error! Reference source not found.}\}}}$$

Keterangan :

- r = Korelasi antara variabel X dengan Y
n = Banyaknya sampel
x = Gaya Kepemimpinan / Motivasi
y = Kinerja Pegawai

3) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. (Priyatno, 2013:50). Variabel independen yang terdiri atas perencanaan dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai yang merupakan variabel dependen. Prosedur pengujian hipotesis dengan uji t :

1. Menentukan hipotesis
2. Menentukan taraf signifikansi, taraf signifikansi menggunakan 0,05
3. Membandingkan t-hitung dan t-tabel
4. Pengambilan keputusan
 - Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima.
 - Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 di tolak.

4) Regresi Linier Berganda

Model analisa yang di gunakan peneliti dalam permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kuasal antara gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2014:275)

Dimana :

- Y = Kinerja Guru
 X_1 = Gaya Kepemimpinan
 X_2 = Motivasi
a = Titik Potong
 b_1, b_2 = Koefisien Regresi

5) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas (dependen). Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).

Untuk mencari koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan rumus :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

(Riduwan, 2013:191)

Dimana :

R^2 = Koefisien Determinasi

B_1 = Koefisien Regresi

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

Y = Kinerja Guru

6) Uji Serentak (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. (Priyatno, 2013:48). Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) dengan kinerja guru (Y).

Rumus :

$$F = \frac{R^2 (N-m-1)}{m(1-R^2)}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien determinasi

m = Jumlah variabel

N = Jumlah sampel

H_0 : $p = 0$, Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Yadika Lubuklinggau.

H_A : $p \neq 0$, Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja kinerja guru pada SMA Yadika Lubuklinggau.

Besarnya koefisien regresi dikatakan signifikan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, ini berarti H_0 ditolak H_A diterima dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, ini berarti H_A ditolak.

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas menurut Ghozali (2005 : 45) uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapakan sesuatu yang akan diukur dengan kuisioner tersebut.

Pengukuran uji validitas peneliti dibantu dengan menggunakan program statistika yaitu program SPSS 20. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk $(df) = n - 2$. Rumus yang digunakan

Error! Reference source not found.

Keterangan:

r = Koefisien Organisasi person

X = Skor item pertanyaan

Y = Skor total item pertanyaan

N = Jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

b. Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan alat ukur atau dengan kata lain alat ukur tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur objek yang sama lebih dari dua kali. Instrument yang reliabel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama Sugiyono (2007 : 165). Dengan kata lain, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, adalah yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Untuk menguji tingkat reliabilitas, biasanya digunakan sebuah variabelsi yang handal atau variable hadir jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar 0.60 (Iskandar dan Rafiki,2014 : 67). Semakin dekat *Croanbach's Alpha* pada nilai 1.0, maka semakin baik reliabilitas alat ukur tersebut.

Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam teknik analisis deskriptif tidak ada uji signifikansi, tidak ada taraf kesalahan, karena peneliti tidak bermaksud membuat generalisasi, sehingga tidak ada kesalahan generalisasi Sugiyono (2012 : 98). Secara ringkas akan disajikan hasil nilai nominal hubungan korelasi dari motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Analisis Inferensial

Untuk menguji hipotesis dan menghasilkan suatu model yang layak (*fit*), penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan pendekatan *variance based* atau *component based* dengan *Partial Least Square (PLS)*. Bilamana model struktural yang akan dianalisis memenuhi model rekursif dan variable laten memiliki indikator yang bersifat formatif, refleksif atau campuran, maka pendekatan yang paling tepat digunakan adalah *PLS*.

PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Nilai Dari hasil perhitungan regresi linier sederhana, diperoleh nilai kepemimpinan $b_1=0,697$ sedangkan nilai $a=14,044$. Kemudian nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 14,044+ 0,697X_1$ yang artinya nilai

- konstan $a = 14,044$ jika gaya kepemimpinan tidak ada perubahan atau nilainya nol maka nilai variabel kinerja guru adalah sebesar 14,044. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar $b_1=0,697$ menyatakan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,697. Sebaliknya, setiap penurunan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka hal tersebut akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,697. Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,682. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja Guru (Y) mempunyai hubungan kuat. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai R positif. Dari perhitungan uji t diketahui hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 5,751 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf nyata sebesar 1,68385 atau dapat dikatakan Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).
- b. Dari hasil perhitungan regresi linier sederhana, $b_2=0,919$ sedangkan nilai $a = 4,704$. Kemudian nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = 4,704 + 0,919X_2$. Nilai konstanta sebesar $a = 4,704$ menyatakan bahwa jika motivasi tidak ada perubahan atau nilainya nol maka nilai variabel kinerja guru adalah sebesar 4,704. Koefisien regresi motivasi sebesar $b_2=0,919$ menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,919. Sebaliknya, setiap penurunan motivasi sebesar satu satuan maka hal tersebut akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,919. Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,673. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) mempunyai hubungan sangat kuat. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai R positif. Dari perhitungan uji t diketahui t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 5,614 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf nyata sebesar 1,68385 atau dapat dikatakan Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).
- c. Dari persamaan regresi $Y = 1,987 + 0,436X_1 + 0,551X_2$ menggunakan nilai konstanta sebesar $a=1,987$ yang artinya bahwa jika gaya kepemimpinan dan motivasi tidak ada perubahan atau nilainya nol maka nilai variabel kinerja guru adalah sebesar 1,987. Nilai konstanta sebesar $a = 1,987$ menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan dan motivasi tidak ada perubahan atau nilainya nol maka nilai variabel kinerja guru adalah sebesar 1,987. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar $b_1=0,436$ menyatakan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,436. Sebaliknya, setiap penurunan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka hal tersebut akan menurunkan kinerja anggota sebesar 0,436. Koefisien regresi motivasi sebesar $b_2=0,551$ menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,551. Sebaliknya, setiap penurunan motivasi sebesar satu satuan maka hal tersebut akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,551. Nilai koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,563 atau 56,3%. Nilai tersebut memberi pengertian bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) memberikan sumbangan pengaruh sebesar 56,3% terhadap Kinerja Guru (Y). Sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, kedisiplinan, semangat kerja, dll. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha=5\%$, df_1 (jumlah variabel-1)=2 dan df_2 ($n-k-1$) atau $(40-2-1)=37$. Nilai F_{hitung} adalah sebesar 23,840 dengan tingkat signifikansi 0,000. Menurut Sugiyono (2014,

h.295) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Pada penelitian ini ternyata F_{hitung} (23,840) $> F_{tabel}$ (3,25), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja anggota.

Hasil penelitian ini memberi pengertian bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y). Selanjutnya secara parsial variabel motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Secara simultan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dari hasil analisis sesuai dengan tujuan penelitian, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

- Terdapat pengaruh signifikan positif secara parsial antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat terpenuhi.
- Terdapat pengaruh signifikan positif secara parsial antara variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua bahwa terdapat pengaruh antara variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat terpenuhi.
- Terdapat pengaruh signifikan positif secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat terpenuhi.

Saran

Dari hasil penelitian ini diberikan beberapa saran, antara lain :

- Hendaknya Pemimpin memiliki kompetensi yang lebih baik dari bawahan.
- Hendaknya Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah lebih memperhatikan kondisi bawahannya dan cenderung hanya menuntut hasil/output yang baik.
- Hendaknya Pemimpin bisa memotivasi bawahannya.
- Hendaknya Pemimpin bersikap adil dalam memberikan sikap dan reward.
- Hendaknya pimpinan memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi.
- Hendaknya pimpinan lebih memperhatikan kesejahteraan guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi VI. Yogyakarta : Rineka Cipta.
- Binawan Nur Tjahyono. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga Proponsi Jawa Tengah*. Jurnal.
- Bryan Johannes Tampi. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (regional sales Manado)*. Jurnal.

- Eko Yuliawan, 2011. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada balai Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bandung*. Jurnal.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi . Jakarta : Bumi Aksara
- Fricilia Runtuwene, 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan*. Jurnal.
- Katimin, 2011. *Skripsi Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tugu Mulyo Kabupaten Musi Rawas*.
- Imam Fauzi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Unit SKT Brak BL 53 PT. Djarum Kudus*. Jurnal.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ke Empat. Bandung : PT. Refika Aditama
- Nawawi, Hadari, 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Gajah Mada Universitas Press.
- Riduwan, 2004. *Statistika untuk Lembaga & Instansi Pemerintah/Swasta*. Cetakan Ke Satu. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Vithzal, 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Rochmaloka. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal.
- Siswandi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan* .Jurnal.
- Sugiyono, 2014. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan ke Dua puluh empat. Bandung : Alfabeta
- , 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke Dua puluh. Bandung : Alfabeta
- Soelaiman, Sukmalana. 2005. *Langkah dan Kebijakan Evaluasi Kinerja*, Universitas Tridinanti Palembang.
- Stephen P. Robbins, 2006. *Prilaku Organisasi*, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Terry, 2001. *Prilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen : Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Yogyakarta: Bumi Aksara. Edisi Ketiga.
- Wahyudi, Amin. 2006. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Informasi Komunikasi dan Kehumasan Kabupaten Boyolali*. Jurnal.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ke Tiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Nitisemito, Alex. S. 2006, *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Remika Cipta, Jakarta
- Wursanto, 2001. *Manajemen Kepegawaian*. Kanisius, Yogyakarta