

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SMK MUHAMMADIYAH 01 PEKANBARU**

**Oleh :**

**ARI RAHMADANI**

**NIM. 0802134460**

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru. Untuk mengetahui dan menganalisis variable yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru. Populasi adalah seluruh guru yang ada di SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru yang jumlahnya sebanyak 83 orang. Untuk pengambilan sampel penelitian, peneliti menggunakan teknik Slovin maka sampel penelitian adalah 45 orang dengan teknik pengambilan sampel yakni metode acak (simple random sampling). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui kuisisioner (questionnaire) dan wawancara (interview). Dalam menganalisis data penelitian ini menggunakan metode deskriptif, juga menggunakan analisis regresi linear berganda*

*Dari hasil penelitian dapat disimpulkan secara parsial untuk variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru juga variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru. Secara simultan, kedua variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan dan motivasi mempunyai hubungan dengan variabel terikat, yaitu kinerja karyawan pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru (Y), hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,945. Dari penelitian juga diketauaai hubungan variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) terhadap kinerja karyawan pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru (Y) adalah sebesar 88,70 %. Variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru adalah motivasi karena nilai t hitungunya paling besar*

*Untuk itu penulis menyarankan sebaiknya pihak sekolah lebih memperhatikan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan karena hal ini sangat besar kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan. Apabila guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari mendapatkan masalah, maka dengan pengawasan dari pimpinan yang baik akan dapat dicarikan solusi pemecahan masalah yang dihadapi dan guru akan melaksanakan kewajiban dengan baik. Sumber daya manusia perlu dibudayakan dan dikelola sedemikian rupa sehingga tercapai efesiensi dan efektivitas organisasi*

*Kata kunci : kinerja, kepemimpinan dan motivasi*

## **ABSTRACT**

### **EFFECT OF LEADERSHIP AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF TEACHER SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru**

**ARI RAHMADANI**

**NIM. 0802134460**

*The purpose of this study to determine and analyze the effect of partially leadership and motivation on teacher performance and to identify and analyze simultaneously the influence of leadership and motivation on teacher performance SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru. Untuk identify and analyze the variables that most significantly influence the performance of teachers of SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru. The population is all teachers in SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru that number as many as 83 people. For sampling the study, researchers used a technique Slovin the study sample was 45 people with the sampling random method (simple random sampling). Data collection techniques in this study was through questionnaires (questionnaire) and interview (interview). In this study analyzed data using descriptive method, also using multiple linear regression analysis*

*From the results of this study concluded partially for leadership variables significantly influence employee performance at SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru also partially motivational variables significantly influence employee performance at SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru. Simultaneously, the two independent variables, namely leadership and motivational variables have a relationship with the dependent variable, namely the performance of employees at SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru (Y), it can be proven through multiple correlation coefficient (R) of 0.945. Penelitin also diketauaai relationship of the independent variable (leadership and motivation) to employee performance at SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru (Y) is equal to 88.70%. Variables most significantly influence the performance of teachers of SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru is the motivation for most of the T value*

*For authors suggest that schools should pay more attention to the good relationship between leaders and subordinates because it is a very big connection with employee performance improvement. If teachers in carrying out daily tasks to get the problem, then the supervision of a good leader will be able to look for solutions and solving problems faced by teachers will carry out duties properly. Human resources needs to be cultivated and managed in ways that achieve efficiency and effectiveness of the organization*

*Key Words: performance, leadership and motivation*

## I. PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Guru merupakan seorang pengajar dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi. Kemudian Guru merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting untuk kemajuan suatu sekolah. Guru mempunyai tugas seperti mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai – nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan keterampilan – keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu.

Guru adalah pegawai yang bertugas memberikan pelajaran kepada siswa dengan sebaik-baiknya. Di tengah usaha untuk meningkatkan mendidik siswa, ternyata dalam pelaksanaan kerjanya terdapat berbagai hambatan. Diantaranya adalah kurangnya peran pemimpin dan motivasi bagi guru, guru-guru lebih bersifat individual, kurang menghargai satu sama lain, saling acuh tak acuh, sehingga bisa

berdampak buruk kemudian membuat kinerja guru kurang baik.

Kepemimpinan disekolah ini yang dilakukan oleh kepala sekolah masih belum transparan dan objektif, dalam hal ini dimaksud adalah hal pendanaan dan pembelian barang/perlengkapan untuk keperluan sekolah, kepala sekolah cenderung tidak bermusyawarah maupun rapat dengan majelis atau staf guru dalam penentuan keputusan sebuah organisasi, selain itu kepala sekolah kurang memberikan semangat, bimbingan, mengawasi serta mengarahkan para guru dengan baik. Sehingga para guru dan staf bekerja dengan sesuka hati, keluar pada jam pelajaran seperti pergi kepasar, bercerita-cerita dikantin sekolah, membiarkan para siswa berkeliaran pada jam pelajaran, kemudian guru-guru lebih bersifat individual, acuh tak acuh satu sama lain.

Dalam menghadapi persaingan yang cukup ketat di dunia pendidikan dewasa ini, SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru berupaya untuk meningkatkan mutu sekolah dilakukan dengan cara peningkatan kinerja guru dengan memperhatikan faktor kepemimpinan dalam mengawasi guru dan motivasi kerja guru. Guru menjadi seorang pendidik perlu adanya

motivasi untuk mendidik, bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik.

Motivasi akan timbul dalam diri bila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah selaku pimpinan, serta komunikasi yang lancar antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, akan dapat meningkatkan semangat kerja guru dan bisa meningkatkan kinerja guru.

Untuk mengukur kinerja, biasanya pihak sekolah menggunakan skala sangat baik, cukup, kurang baik. Penggunaan skala ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kinerja yang diperoleh baik secara individu maupun secara umum pada seluruh guru SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru.

**Tabel Kinerja Guru pada SMK MUHAMMADIYAH 01 PEKANBARU**

THN	DIMENSI TUGAS UTAMA / INDIKATOR KINERJA GURU	Baik	%	Cukup Baik	%	Kurang Baik	%
2008	PERENCANAAN PEMBELAJARAN	37	44,58	37	44,58	7	8,43
	PELAKSANAAN KEGIATAN PEMBELAJARAN YANG AKTIF DAN EFEKTIF	40	48,19	36	43,37	5	6,02
	PENILAIAN PEMBELAJARAN	38	45,78	37	44,58	6	7,23
			46,18		44,18		7,23
2009	PERENCANAAN PEMBELAJARAN	39	46,99	35	42,17	6	7,23
	PELAKSANAAN KEGIATAN PEMBELAJARAN YANG AKTIF DAN EFEKTIF	39	46,99	37	44,58	4	4,82
	PENILAIAN PEMBELAJARAN	36	43,37	38	45,78	6	7,23
			45,78		44,18		6,43
2010	PERENCANAAN PEMBELAJARAN	38	45,78	39	46,99	6	7,23
	PELAKSANAAN KEGIATAN PEMBELAJARAN YANG AKTIF DAN EFEKTIF	40	48,19	39	46,99	4	4,82
	PENILAIAN PEMBELAJARAN	36	43,37	38	45,78	9	10,85
			45,78		46,59		7,63
2011	PERENCANAAN PEMBELAJARAN	40	48,19	38	45,78	5	6,03
	PELAKSANAAN KEGIATAN PEMBELAJARAN YANG AKTIF DAN EFEKTIF	37	44,58	38	45,78	8	9,64
	PENILAIAN PEMBELAJARAN	39	46,99	41	49,39	3	3,62
			46,59		46,98		6,43
2012	PERENCANAAN PEMBELAJARAN	37	44,58	36	43,37	10	12,05
	PELAKSANAAN KEGIATAN PEMBELAJARAN YANG AKTIF DAN EFEKTIF	39	46,99	37	44,58	7	8,43
	PENILAIAN PEMBELAJARAN	38	45,78	40	48,19	5	6,03
			45,78		45,38		8,84
	Rata-Rata Perskala		46,02		45,46		7,31

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja guru diukur dengan penilaian perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif. Pada penilaian rata-rata baik sebesar 46,02%, kemudian rata-rata cukup sebesar 45,46% sedangkan penilaian kurang baik sebesar 7,31%.

Seperti terlihat dari persentase penilaian kinerja yang dilakukan manajemen SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru di anggap tidak baik, karena setiap tahunnya mengalami fluktuasi, baik yang terjadi pada setiap indikator maupun pada rata-rata pertahun nya. Dengan berfluktuasi nya kinerja guru SMK Muhammadiyah 01 pekanbaru, maka tugas yang diberikan tidak maksimal dan tujuan organisasi juga tidak dapat tercapai sebagaimana yang di harapkan sepenuhnya. Oleh karena itu, pihak manajemen harus bisa mengambil langkah bijak guna menanggulangi permasalahan tersebut agar tidak berdampak negatif bagi kinerja guru dan juga kinerja sekolah. Data kehadiran maupun absensi guru SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru, masih terlihat banyaknya guru-guru yang tidak masuk mengajar, hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi guru-guru tersebut dalam kurun tahun 2008-2012, hal ini menggambarkan bahwa semangat kerja guru SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru kurang setuju. Padahal guru memiliki beban tugas yang telah ditetapkan. Hal ini akan berdampak negatif bagi proses mengajar di sekolah tersebut.

Meningkatnya hubungan kepemimpinan dan motivasi disekolah dengan kinerja guru berakibat kepada

peningkatan prestasi siswa di sekolah tersebut. Penerapan pengembangan guru di sekolah adalah pengembangan diri pribadi guru untuk menggali potensi yang ada didalam dirinya. Salah satu kunci keberhasilan yang dinilai masyarakat adalah prestasi yang dicapai setiap tahun. Sekolah yang dinilai baik dan dianggap berkualitas apabila siswa mempunyai prestasi yang baik pula. Kualitas pendidikan dan kelulusan sering kali dipandang tergantung pada peran guru dalam pengelolaan komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar dan mengajar yang menjadi tanggung jawab guru tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK MUHAMMADIYAH 01 PEKANBARU”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis mencoba menuliskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh secara parsial kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru ?

2. Bagaimana pengaruh secara simultan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru ?
3. Variabel manakah yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial kepemimpinan dan motivasi terhadap

kinerja guru SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis variable yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan sebagai hasil kerja yang dicapai dari pekerjaan mereka apakah telah sesuai dengan yang diharapkan atau belum sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

Kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. (Mulyasa, 2004:136)

Kinerja merupakan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998 dalam buku Wibowo, 2008:2).

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

#### b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikemukakan Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2008:74) sebagai berikut:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Berdasarkan pendapat Hersey, Blanchard dan Jhonson merumuskan adanya tujuh faktor kinerja yang memengaruhi kinerja dirumuskan dalam *ACHIEVE*:

- A- *Ability (knowledge dan skill)*
- B- *Clarity (understanding atau role perception)*
- C- *Help (organisational support)*
- D- *Incentive (motivation atau willingness)*

E- *Evaluation* (*coaching dan performance feedback*)

F- *Validity* (*kebenaran, valid dan legal personnel practices*)

G- *Environment* (*lingkungan, environmental fit*)

Menurut Gibson (2004) secara rinci menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja berasal dari dalam (intern) dan luar (ekstern) perusahaan. Faktor intern adalah kompensasi (balas jasa), leadership (kepemimpinan), dan tercapainya kepuasan terhadap hasil yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri. Sementara faktor ekstern seperti kemajuan teknologi, faktor keluarga karyawan, ancaman keamanan di sekitar tempat bekerja dan adanya pengaruh perusahaan lain.

Selanjutnya, Siagian (2003:1) faktor yang mempengaruhi kinerja disebabkan variabel individu yang terdiri dari umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman, tujuan, persepsi, motivasi, kemampuan, nilai-nilai dan lain-lain.

### **c. Indikator-indikator kinerja**

Indikator kinerja menurut Hersey, Blanchard, dan Jhonson dalam Wibowo (2008)

#### 1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai

dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

#### 2. Standar

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

#### 3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

#### 4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.



Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

#### 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

#### 6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang

diperlukan dan menghapuskan tindakan disintensif.

#### 7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Indikator-indikator kinerja menurut Siagian (2001:171)

- A. Motivasi kerja karyawan
- B. Kesempatan meningkatkan karier
- C. Keahlian karyawan
- D. Kemampuan karyawan
- E. Tingkat kehadiran karyawan
- F. Ketepatan waktu dalam bekerja
- G. Jarang meninggalkan pekerjaan

## 2. Kepemimpinan

### a. Pengertian Kepemimpinan

Untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kepemimpinan yakni orang-orang yang memiliki kemampuan seperti yang dikatakan siagian sebagai berikut:

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

### b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Dalam melaksanakan aktivitasnya pemimpin dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor tersebut adalah: (<http://subagio-subagio.blogspot.com/2011/06/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>)

1. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.

4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap hubungan manusiawi.

## 3. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu Hasibuan 2003 : 219)

Menurut (Fathoni,2006:80) motivasi adalah sesuatu yang

mendorong dari dalam diri dirinya untuk melakukan sesuatu (gerak) yang berarti sesuatu yang membuat orang untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi secara singkat dapat diartikan proses menggerakkan manusia, dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar mau melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggeraknya atau yang mengarahkannya.

Dari pengertian tersebut dapat terlihat bahwa motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan istilah motivasi internal atau motivasi intrinsik akan tetapi dapat pula bersumber dari luar diri orang yang bersangkutan yang dikenal dengan istilah motivasi eksternal atau ekstrinsik. Faktor-faktor motivasi baik yang bersifat intrinsik maupun yang bersifat ekstrinsik, dapat positif, akan tetapi dapat pula negatif. Kunci keberhasilan seorang manajer dalam menggerakkan para bawahannya terletak pada kemampuannya untuk memahami faktor-faktor motivasi tersebut sedemikian rupa sehingga menjadi daya pendorong yang efektif.

#### **b. Jenis- Jenis Motivasi**

Sehubungan dengan uraian di atas, dapat dibedakan dua bentuk

motivasi kerja. Kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut:

- Motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya.
- Motivasi Ektrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

Lingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja di sekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.

#### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor-faktor motivasi menurut (Cardoso,2003:180)yaitu:

1. Faktor individual, yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goal*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*)
2. Faktor organisasional, yang tergolong pada faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

#### d. Indikator Motivasi

Motivasi adalah daya pendorong karyawan untuk melakukan sesuatu, dimana motivasi akan berbeda antara satu orang dengan orang lain. Adapun yang menjadi indikator dari motivasi menurut Rivai (2008:469) dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Penghargaan terhadap pekerjaan
- 2) Komunikasi dan informasi
- 3) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu
- 4) Persaingan
- 5) Partisipasi
- 6) Kebanggaan
- 7) Uang

Indikator motivasi menurut Sedarmayanti(2003) yaitu:

- 1) Menikmati kepuasan dalam bekerja
- 2) Lingkungan kerja

- 3) Gaji dan bonus yang diterima
- 4) Kerjasama dan menghargai pendapat

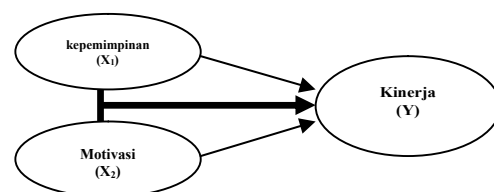
#### 4. Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Di duga secara parsial kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru.
2. Di duga secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru.
3. Di duga yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru adalah motivasi.

#### 5. Variabel penelitian

Adapun kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



1. Variabel dependen (Y): kinerja
2. Variabel independen (X<sub>1</sub>): kepemimpinan
3. Variabel independen (X<sub>2</sub>): motivasi

### III. METODE PENELITIAN

#### A. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru.

#### B. Populasi dan sampel

Populasi adalah seluruh guru yang ada di SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru yang jumlahnya sebanyak 83 orang. Untuk pengambilan sampel penelitian, peneliti menggunakan teknik Slovin. Berdasarkan hasil perhitungan slovin tersebut, peneliti akan menggenapkan sampel penelitian menjadi 45 dengan metode acak (*simple random sampling*) yakni sampel yang diambil adalah guru SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru tanpa memperhatikan umur, jenis kelamin, masa kerja guru yang bersangkutan.

#### C. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y) Kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. (Mulyasa, 2004:136)	Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar Penguasaan Materi. Penguasaan metode dan strategi mengajar Pemberian tugas-tugas kepada siswa Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi (Sulistiyorini, 2001 dan Sertifikasi Guru)	Ordinal

Kepemimpinan (X1) Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Siagian(2002:62)	tingkat kepercayaan bawahan terhadap pimpinan kemampuan pimpinan dalam menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan serta memberi contoh yang baik kepada karyawan saat bekerja rasa hormat bawahan terhadap pimpinan kekuasaan memecat dan menaikkan pangkat karyawan kekuasaan menertibkan karyawan usaha membuat prosedur tugas-tugas kerja serta memformalkan tugas tersebut bagi karyawan. Handoko (2003:294)	Ordinal
Motivasi (X2) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. (Rivai, 2008:455)	Pemberian kompensasi Kondisi kerja yang baik Penghargaan/pengakuan Kebijakan perusahaan/organisasi Jenis pekerjaan Sikap pimpinan (Rivai, 2006:455)	Ordinal

#### D. Metode Analisis Data

Di dalam penelitian ini Penulis menggunakan metode pendekatan secara deskriptif dimana semua data yang dikumpul, di interpretasikan kemudian dihubungkan dengan teori yang mendukung permasalahan dari studi kepustakaan.

Disamping menggunakan metode deskriptif, penulis juga menggunakan analisis data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan (*scoring*). Untuk analisa data menggunakan, pertama digunakan uji validitas dan realibilitas.

## V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Validitas dan Reabilitas

#### 1. Uji Validitas

Analisis validitas dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Item pernyataan atau pertanyaan dinyatakan valid jika mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r standar yaitu 0,3.

Setelah dibandingkan antara *Corrected Item Total Correlation* kepemimpinan pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru dengan r tabel, hampir semuanya *Corrected Item Total Correlation* kepemimpinan pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru lebih besar dari standar validitas yakni 0,300 atau dianggap pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner adalah valid yang artinya semua kuesioner merupakan item yang bisa digunakan dalam penelitian ini. Dapat dilihat hasilnya adalah butir pertanyaan untuk variabel

kepemimpinan memiliki r hitung lebih besar dari 0,3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari pengujian validitas seluruh item yang mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,3 sehingga item kuesioner valid dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Selanjutnya setelah dibandingkan antara *Corrected Item Total Correlation* motivasi pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru dengan r tabel, hampir semuanya *Corrected Item Total Correlation* motivasi pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru lebih besar dari standar validitas yakni 0,300 atau dianggap pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner adalah valid yang artinya semua kuesioner merupakan item yang bisa digunakan dalam penelitian ini. Dapat dilihat hasilnya adalah butir pertanyaan untuk variabel motivasi memiliki r hitung lebih besar dari 0,3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari pengujian validitas seluruh item yang mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,3 sehingga item kuesioner valid dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Setelah dibandingkan antara *Corrected Item Total Correlation* kinerja pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru dengan r tabel, hampir semuanya *Corrected Item Total*

*Correlation* motivasi pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru lebih besar dari standar validitas yakni 0,300 atau dianggap pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner adalah valid yang artinya semua kuesioner merupakan item yang bisa digunakan dalam penelitian ini. Dilihat hasil butir pertanyaan untuk variabel kinerja memiliki  $r$  hitung lebih besar dari 0,3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari pengujian validitas seluruh item yang mempunyai nilai  $r$  hitung lebih besar dari 0,3 sehingga item kuesioner valid dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan Uji Alpha-Cronbach. Kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,6. Hasil penelitian diatas dapat dilihat nilai Alpha-Cronbach untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,899, nilai Alpha-Cronbach untuk variabel motivasi sebesar 0,802 dan nilai Alpha-Cronbach untuk variabel kinerja sebesar 0,802. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kuesioner penelitian untuk masing-masing indikator reliabel.

## B. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda dengan bantuan *software* program SPSS 18. adapun model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### 1. Persamaan Garis Regresi Linear Berganda

$$Y = -1,605 + 0,596 X_1 + 0,792 X_2 + \varepsilon$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

1. Nilai  $a = -1,605$  menunjukkan bahwa apabila nilai kinerja karyawan turun 1 % maka kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja karyawan ( $X_2$ ) pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru akan penurunan sebesar 1,605 satuan.
2. Nilai  $b_1 = 0,596$  menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) naik 1 % maka kinerja karyawan pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru akan mengalami peningkatan sebesar 0,596 satuan dengan asumsi variabel ( $X_2$ ) konstan.
3. Nilai  $b_2 = 0,792$  menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi kerja karyawan ( $X_2$ ) naik 1 % maka kinerja karyawan pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru akan mengalami peningkatan sebesar 0,792 satuan dengan asumsi variabel ( $X_1$ ) konstan.

## 2. Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru. Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

H0 : Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru

H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru

Hasil analisis uji t untuk variabel kepemimpinan diperoleh nilai t statistik sebesar 11,705 dengan signifikansi 0,000 karena signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru. Hasil uji t ini mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah apakah terdapat

pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru. Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

H0 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru

Hasil analisis uji t untuk variabel motivasi diperoleh nilai t statistik sebesar 15,560 dengan signifikansi 0,000 karena signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru. Hasil uji t ini mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru.

## 3. Koefisien Determinasi

Diketahui bahwa semua variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan dan motivasi mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel terikat, yaitu kinerja karyawan pada SMK Muhammadiyah



01 Pekanbaru (Y), hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,942. Juga dapat diketahui bahwa nilai koefisien R Square sebesar 0,887, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas

(kepemimpinan dan motivasi) tersebut berhubungan terhadap kinerja karyawan pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru (Y) sebesar  $= 0,887 \times 100 \% = 88,70 \%$ .

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

1. Secara parsial untuk variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru juga variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru.
2. Secara simultan, kedua variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan dan motivasi mempunyai hubungan dengan variabel terikat, yaitu kinerja karyawan pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru (Y), hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,945. Dari penelitin juga diketauai hubungan variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) terhadap kinerja karyawan pada SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru (Y) adalah sebesar 88,70 %.
3. Variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 01 Pekanbaru adalah

motivasi karena nilai t hitungnya paling besar.

### **B. Saran**

1. Sebaiknya pihak sekolah lebih memperhatikan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan karena hal ini sangat besar kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan.
2. Faktor Kepemimpinan memiliki peranan yang cukup penting dalam pelaksanaan kerja organisasi. Apabila guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari mendapatkan masalah, maka dengan pengawasan dari pimpinan yang baik akan dapat dicarikan solusi pemecahan masalah yang dihadapi dan guru akan melaksanakan kewajiban dengan baik.
3. Sumber daya manusia sangat penting peranannya dalam sebuah instansi. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dibudayakan dan dikelola sedemikian rupa sehingga tercapai efesiensi dan efektivitas organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sunarno, 2010, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*, Universitas Muhammadiyah, Surakarta
- Ahiauzu Levi Uche, Diepriye Fiberesima dan Onwuchekwa Christiana A., 2011, *Relationship Between Motivational Factors and Teachers' Performance on the Job in Ogba/ Egbema/ Ndoni Local Government Area, of Rivers State*, Mediterranean Journal of Social Sciences, Vol. 2 (5) October, School of Business Education, Federal College of Education (Technical), Omoku, Rivers State, Nigeria
- Ardiansyah M Asrori, M.Pd *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru* [www.kabar-pendidikan.blogspot.com](http://www.kabar-pendidikan.blogspot.com), [www.kmp-malang.com](http://www.kmp-malang.com)
- Fahmi, 2009, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang*, Universitas Guna Darma, Jakarta
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Gomes, F. Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2003. *Kepemimpinan*. Penerbit BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, H. Melayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi
- Iis Yasiroh, 2010, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karawang Selatan*, Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Maryanto & M. Farid Wajdi , *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Kabupaten Wonogiri?* [http://eprints.ums.ac.id/790/2/Jurnal\\_Daya\\_Saing\\_1\\_1](http://eprints.ums.ac.id/790/2/Jurnal_Daya_Saing_1_1).
- P. Robins, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi bahasa Indonesia, Alih Bahasa Handyana Pujaatmoko, Penerbit PT. Prehalindo, Jakarta.
- Regina Aditya Reza, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa*, Universitas Diponegoro, Semarang. 2010
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Murani Kencana Persada
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Ed 1-4. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

- Sagala, S. 2009. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Alfabeta, Bandung.
- Sertifikasi guru, 2011. *Indikator Kinerja Guru*. <http://blog.tp.ac.id/indikator-indikator-kinerja-guru> (7 agust 2011)
- Siagian,P.Sondang.2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Siagian,P.Sondang.2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Subagio,M.Pd. 2011. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas* <http://subagiosubagio.blogspot.com/2011/06/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Syarif Amarrullah Dwi fungsi, 2009, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Danliris Sukoharjo*, Universitas Diponegoro, Jawa Tengah
- Wibowo.2008. *Manajemen Kinerja Edisi 1-2*. Jakarta: PT Grafindo Persad
- Yaser Mansour Almansour, *The Relationship Between Leadership Styles And Motivation Of Managers Conceptual Framework*, Al Balqa Applied University, Amman – Jordan.