

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SDN KEBON MANGGIS**

## **SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan  
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

**ARIPIN**  
**2011511031**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1  
JAKARTA  
2015**



## ABSTRAK

Dalam rangka menunjang tercapainya tujuan kegiatan Sekolah, pihak-pihak tertentu terus berupaya mengoptimalkan kinerja birokrasi dengan meningkatkan kemampuan staf pengajar. Upaya-upaya untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya merupakan tantangan bagi pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain kepemimpinan, motivasi juga sangat penting dalam mewujudkan kinerja guru yang positif. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru di SDN Kebon Manggis.

Metode penelitian ini yaitu dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang di dasarkan pada data berupa angka-angka yang di olah dengan analisis statistik untuk mempengaruhi antar variabel dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 40 sampel. Pengujian instrumen dan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data dengan statistik dibantu pengelolaannya dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 16.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru di SDN Kebon Manggis di tunjukkan oleh nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0.610 atau 61% variasi pada kinerja guru dipengaruhi secara bersama-sama oleh kepemimpinan dan motivasi, sedangkan sisanya 39% ditentukan oleh Faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh versial kepemimpinan yang di tunjukkan oleh nilai koefisien regresi  $b_1 = 0.598$  dan pengaruh parsial motivasi yang di tunjukkan dengan nilai koefisien regresi  $b_2 = 0.785$  dalam model persamaan regres ganda  $Y = 11.742 + 0.598X_1 + 0.785X_2$  artinya semakin besar kepemimpinan dan motivasi maka semakin meningkat pula kinerja guru di SDN Kebon Manggis.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja*

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## ABSTRACT

In order to support the achievement of school activities, certain parties continue to strive to optimize the performance of the bureaucracy to improve the ability of the teaching staff. Efforts to improve human resources in it is a challenge for the leadership to achieve organizational goals. In addition to leadership, motivation is also very important in creating a positive teacher performance. The purpose of this research is to find out the leadership and motivation on the performance of teachers at SDN Kebon Manggis.

This research method is the quantitative research study is based on data such as numbers in the statistical analysis for the influence between variables and sampel used were as much as 40 sampel. Istrumen testing and test validity and reliability. Methods of statistical data analysis with assisted management with *SPSS (Statistical Package for Social Science)* version 16.

The results showed that there is a leadership and motivational influence on the performance of teachers at SDN Kebon Manggis in the show by the coefficient of determination of Adjusted R Square of 0610, or 61% of the variation in teacher performance is affected jointly by the leadership and motivation, while the remaining 39% is determined by other factors not examined in this study. There versial influence in leadership shown by the regression coefficient  $b_1 = 0598$  and the partial effect of motivation on the show with nilai regression coefficient  $b_2 = 0785$  in the model equation  $Y = 11\ 742 \text{ double Recourse} + 0.598X_1 + 0.785X_2$  means greater leadership and motivation, the more also increase the performance of teachers at SDN Kebon Manggis.

Keywords : *Leadership, Motivation, Performance*

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah mencurahkan limpahan rahmat, hidayah, dan kasih sayang-Nya, sehingga dapat menyelesaikan penulis Skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SDN Kebon Manggis**”.

Maksud dari penyusunan Skripsi ini adalah untuk melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Sarjana – Program Studi Manajemen STIE IPWIJA Jakarta.

Dalam menyusun Skripsi ini, penulis memperoleh bimbingan, pengarahan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. **Susilawati Budiningsih, SH, MM**, selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan Skripsi ini.
2. **Y.I. Gunawan SE., MM**, selaku Ketua Program Sarjana – Program pembimbing Studi Manajemen STIE – IPWIJA di Jakarta.
3. **Dr. Suyanto SE, MM, M.Ak.**, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA di Jakarta, atas kebijaksanaan yang telah diberikan kepada penulis selama menyelesaikan studi.
4. Seluruh dosen dan staf pengajar STIE – IPWIJA di Jakarta yang telah banyak memberikan ilmu pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
5. Seluruh staf karyawan dan karyawan STIE – IPWIJA di Jakarta yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



6. Seluruh rekan-rekan mahasiswa serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik bantuan moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulis Skripsi ini pada waktunya.

Pada akhirnya penulis berharap semoga penulis Skripsi ini dapat bermanfaat dengan baik bagi penulis sendiri maupun bagi para peneliti lanjutan yang memerlukan sebagai literatur atau bahan referensi.

Jakarta, 23 Februari 2015

Penulis,



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Orisinalitas .....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing .....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Abstrak.....	v
<i>Abstract</i> .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran.....	xvi
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	5
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori .....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.2. Kepemimpinan .....	10
2.1.2.1 Fungsi Kepemimpinan.....	12
2.1.2.2 Gaya Kepemimpinan .....	13
2.1.3 Motivasi .....	16
2.1.3.1 Faktor Motivasi .....	19
2.1.4 Kinerja .....	24
2.1.4.1 Penilaian Kinerja .....	25
2.2 Penelitian Terdahulu.....	28
2.3 Kerangka Pemikiran .....	29
2.4 Hipotesis .....	30

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



**BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian..... 31

3.2 Desain Penelitian ..... 32

3.3 Operasional Variabel ..... 34

3.3.1 Definisi Konseptual ..... 34

3.3.2 Definisi Operasionalisasi Variabel ..... 35

3.4 Populasi, Sampel, Metode Sampling..... 36

3.4.1 Populasi ..... 36

3.4.1 Metode Sampling ..... 37

3.5 Metode Pengumpulan Data ..... 37

3.6 Instrumentasi Variabel ..... 38

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis..... 40

3.7.1 Analisis Deskripsi ..... 41

3.7.2 Analisis Kuantitatif..... 41

3.7.1 Pengujian Hipotesis ..... 42

**BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian ..... 45

4.1.1 Gambaran Sekolah SDN Kebon Manggis..... 45

4.1.2 Struktur Organisasi ..... 47

4.2 Karakteristik Responden ..... 48

4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas ..... 50

4.4 Analisis Deskriptif..... 55

4.5 Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test) ..... 58

4.6 Analisis Data..... 59

4.6 1 Uji Koefesien Determinan ..... 59

4.6.2 Uji F hitung..... 60

4.6.3 Uji T hitung..... 61

4.7 Pengujian Hipotesis..... 63

4.8 Pembahasan ..... 65

**BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan..... 67

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



5.2 Saran .....68

**LAMPIRAN**

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**DAFTAR GAMBAR**

Tabel 4.1 Struktur Organisasi ..... 47



**© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta**  
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran1. Kuesioner
- Lampiran2. Rekapitulasi Jawaban Responden X1
- Lampiran3. Rekapitulasi Jawaban Responden X2
- Lampiran4. Rekapitulasi Jawaban Responden Y
- Lampiran5. Output Uji Validitas dan Reliabilitas X1
- Lampiran6. Output Uji Validitas dan Reliabilitas X2
- Lampiran7. Output Uji Validitas dan Reliabilitas Y
- Lampiran8. Output Uji Normalitas X1, X2 dan Y
- Lampiran9. Output Uji Regresi Ganda
- Lampiran10. Tabel F atau Annova
- Lampiran11. Tabel T atau Coeffisient
- Lampiran12. Kartu Bimbingan

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Untuk itu Sumber Daya Manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan agar kualitas Sumber Daya Manusia tersebut dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi (perusahaan) dimana Sumber Daya Manusia tersebut berada. Sumber Daya Manusia yang profesional dan berkualitas akan membentuk kinerja karyawan, baik individu maupun kelompok yang tinggi yang kemudian berdampak pada efektifitas organisasi secara keseluruhan.

Seiring perkembangan zaman, kepemimpinan secara ilmiah mulai berkembang bersamaan dengan pertumbuhan manajemen ilmiah yang lebih dikenal dengan ilmu tentang memimpin. Hal ini terlihat dari banyaknya literatur yang mengkaji tentang leadership dengan berbagai sudut pandang atau perspektifnya. Leadership tidak hanya dilihat dari bak saja, akan tetapi dapat dilihat dari penyiapan sesuatu secara berencana dan dapat melatih calon-calon pemimpin.

*Menurut Young (dalam Kartono, 2003) Pengertian Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.*

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta berkomunikasi yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya merupakan tantangan bagi kepemimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Adanya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka pegawai akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan.

Motivasi karyawan dalam organisasi sangat penting, karena motivasi yang rendah dapat mempengaruhi kinerja yang rendah pula. Hal ini akan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan, (3) apakah mereka akan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja (*Rivai, 2004: 456*).

Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan / tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan / keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan. (*Drs. Moh. Uzer Usman : 2000*)

Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut *Tika (2006)* Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Rivai dan Basri (2005) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Dengan latar belakang yang menarik itulah, maka penulis ingin meneliti lebih lanjut dengan mengadakan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SDN Kebon Manggis**”.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pokok-pokok permasalahan seperti yang diuraikan dalam latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di SDN Kebon Manggis?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SDN Kebon Manggis?
3. Apakah terdapat pengaruh secara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru di SDN Kebon Manggis?

## 1.3. Tujuan Penelitian

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut di atas penelitian ini ada tujuan yang ingin di capai dalam melakukan penulisan ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di SDN Kebon Manggis.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SDN Kebon Manggis.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru di SDN Kebon Manggis.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Dalam pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru, maka diharapkan akan dapat memberikan kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis:

1. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang kepemimpinan, dan motivasi yang ada pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pengajar dan pegawai.

2. Kegunaan praktis

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada pimpinan Sekolah SDN Kebon Manggis, akan pengaruh dari kepribadian kepemimpinan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja pengajar dan pegawai.

#### 1.5. Sistematika Penulisan



Pada sistematika penulisan skripsi ini guna mempermudah mengetahui isi keseluruhan secara garis besarnya antara bab yang satu dengan bab lainnya, maka penulis uraikan sistematika penulisannya sebagai berikut :

## **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

## **BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab tinjauan pustaka ini penulis akan menguraikan mengenai atau memaparkan konsep teoritik Pengaruh, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru serta tinjauan hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

## **BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini dijelaskan secara ringkas kerangka pemikiran, metode penelitian, pengujian instrument berupa uji validitas dan reliabilitas, populasi dan sampel, serta metode analisis data yang menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 16 for Windows*

## **BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab hasil penelitian dan pembahasan akan mengetengahkan atau memaparkan analisis data dan pembahasan hasil.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan skripsi serta saran yang dikemukakan berdasarkan hasil pembahasan.



### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting di dalam bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM di dasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dll.

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus MSDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau human resource department.

Menurut *Dessler (2006 : 4)* “Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, nilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan”.



Menurut *L.Byars dan W. Rue (2005 : 4)* “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu aktifitas yang di desain untuk menyediakan dan mengkoordinasikan sumber daya manusia pada suatu organisasi”.

Menurut *Noe/Hollenbeck/Gerhart/Wright (2008 : 2)* “Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan, pelatihan, dan system yang mempengaruhi perilaku karyawan, sikap, dan *performance*”.

Berdasarkan dari ketiga definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mengatur sumber daya manusia dengan system formal secara efektif dan efisien di dalam suatu organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai peran MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan karyawan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam manajemen terdapat fungsi-fungsi manajemen yang terkait erat di dalamnya.

Pada umumnya ada empat (4) fungsi manajemen yang banyak dikenal masyarakat yaitu fungsi perencanaan (*planning*), fungsi pengorganisasian (*organizing*), fungsi pengarahan (*directing*) dan fungsi pengendalian (*controlling*). Untuk fungsi

### © Hak Cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

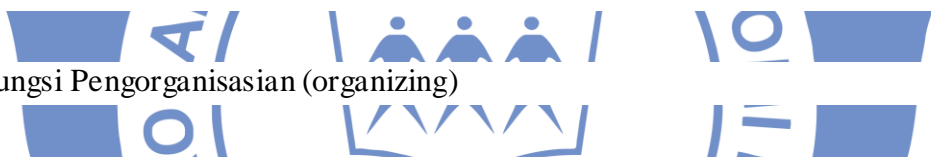
pengorganisasian terdapat pula fungsi staffing (pembentukan staf). Para manajer dalam organisasi perusahaan bisnis diharapkan mampu menguasai semua fungsi manajemen yang ada untuk mendapatkan hasil manajemen yang maksimal. Diantara lingkup manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu :

1. Fungsi Perencanaan (planning)



Fungsi Perencanaan (planning) dalam manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan membuat tujuan perusahaan dan diikuti dengan membuat berbagai rencana untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan tersebut.

2. Fungsi Pengorganisasian (organizing)



Fungsi Pengorganisasian (organizing) dalam manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengaturan pada sumber daya manusia dan sumberdaya fisik lain yang dimiliki perusahaan untuk menjalankan rencana yang telah ditetapkan serta menggapai tujuan perusahaan.

3. Fungsi Pengarahan (directing)

Fungsi Pengarahan (directing) dalam manajemen sumber daya manusia adalah suatu fungsi kepemimpinan manajer untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja secara maksimal serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dinamis, dan lain sebagainya.

#### 4. Fungsi Pengendalian (controlling)

Fungsi Pengendalian (controlling) dalam manajemen sumber daya manusia adalah suatu aktivitas menilai kinerja berdasarkan standar yang telah dibuat untuk kemudian dibuat perubahan atau perbaikan jika diperlukan.



#### 2.1.2. Kepemimpinan

Pada hakekatnya pengertian kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin tersebut. Kepemimpinan manajerial ditandai dengan sifat manajerial dan keterampilan manajerial yang mengarah ke pemberdayaan.

Menurut *Robbins (2006:85)*, kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan. Bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal seperti tingkat manajerial pada suatu organisasi. Karena posisi manajemen terdiri atas tingkat yang biasanya menggambarkan otoritas, seorang individu bisa mengasumsikan suatu peran kepemimpinan sebagai akibat dari posisi yang ia pegang pada organisasi tersebut dan terdapat enam ciri yang terlihat dari seorang pemimpin yaitu : 1) ambisi dan energi, 2) hasrat untuk memimpin, 3) kejujuran dan integritas, 4) kepercayaan diri, 5) kecerdasan, dan 6) pengetahuan yang relevan dengan tugas pekerjaannya.



*Thoha* (2007:47) menyatakan bahwa “Kepemimpinan merupakan suatu ungkapan yang mendudukan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting dan akan selalu mempertanggungjawabkan kepemimpinannya.

Kemudian Timple yang dikutip oleh *Suwito* (2009:98) menyatakan “Pemimpin merupakan orang yang menerangkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerja sama dengan orang lain, tugas, dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan”.

Dalam kenyataan para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan semangat kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi (*Handoko*, 2006:37). Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat dikatakan pemimpin adalah orang yang membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang lain dengan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktivitas sehingga dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja agar tercapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

#### **2.1.2.1 Fungsi Kepemimpinan**

Menurut *Thoha* (2007:48), fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi perusahaan menyatakan sebagai berikut :

##### **1. Fungsi kepemimpinan sebagai innovator**

Sebagai innovator, pemimpin mampu mengadakan berbagai inovasi-inovasi baik yang menyangkut pengembangan produk, sistem manajemen yang efektif dan efisien, maupun dibidang konseptual yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.

## 2. Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator

Sebagai komunikator, maka pimpinan harus mampu menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi yang dilakukan secara baik kepada seseorang dan atau sekelompok pegawai sehingga timbul pengertian di kalangan mereka.

Mampu menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi yang dilakukan secara baik kepada seseorang dan atau sekelompok pegawai sehingga timbul pengertian di kalangan mereka. Pemimpin harus mampu memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan-pembicaraan orang lain.

## 3. Fungsi kepemimpinan sebagai motivator

Sebagai motivator, pemimpin merumuskan dan melaksanakan berbagai kebijaksanaan yang mengarah kepada upaya mendorong pegawai untuk melaksanakan sesuatu kegiatan tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang mampu memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

## 4. Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler

Sebagai kontroler (pengendali) pemimpin melaksanakan fungsi pengawasan terhadap berbagai aktivitas perusahaan agar terhindar dari penyimpangan baik terhadap pemakaian sumber daya maupun didalam pelaksanaan rencana dan atau program kerja perusahaan sehingga pencapaian tujuan menjadi efektif dan efisien.

### 2.1.2.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Secara relatif ada tiga tipe gaya kepemimpinan yang berbeda yaitu



otokratis, demokratis atau partisipatif dan laissez-faire yang semuanya pasti mempunyai kelemahan-kelemahan dan kelebihan. Menurut Mangkunegara (2007:63) menyatakan bahwa ketiga tipe gaya kepemimpinan tersebut dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Otokratis

- a. Semua penentuan kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin.
- b. Teknik-teknik dan langkah-langkah kegiatan didikte oleh atasan setiap waktu sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat lurus.
- c. Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerjasama setiap anggota.
- d. Pemimpin cenderung menjadi “pribadi” dalam pujian dan kecemannya terhadap kerja setiap anggota, mengambil jarak dari partisipasi kelompok kecuali bila menunjukkan keahliannya.

### 2. Demokratis

- a. Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.
- b. Kegiatan-kegiatan didiskusikan langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis pemimpin menyerahkan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.

- c. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
- d. Pemimpin adalah obyek atau “fact-minded” dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok bisa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.

### 3. Laizzez-Faire

- a. Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu, dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
- b. Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat selalu siap bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya. Dia tidak mengambil bagian dalam diskusi kerja.
- c. Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.
- d. Kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian-kejadian.

Kebanyakan manajer menggunakan ketiganya pada suatu waktu, tetapi gaya yang paling sering digunakan akan dapat dipakai untuk membedakan seorang manajer sebagai pemimpin yang otokratis, demokratis atau laissezfaire.

Dalam praktek, sulit untuk menentukan gaya apa yang sedang dipakai oleh seorang pemimpin. Suatu saat pemimpin bisa keras (otokratis) dan di saat lain menunjukkan sikap yang lunak (demokratis). Memang, tidak selamanya gaya lunak itu



baik begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu gaya kepemimpinan keras-lunak nampaknya menentukan kesuksesan seorang pemimpin.

Perbedaan tipe gaya kepemimpinan dalam organisasi akan mempunyai pengaruh yang berbeda pula pada partisipasi individual dan perilaku kelompok. Sebagai contoh partisipasi dalam pengambilan keputusan pada gaya kepemimpinan demokratis akan mempunyai dampak pada peningkatan hubungan manajer dengan bawahan, menaikkan moral dan kepuasan kerja serta menurunkan ketergantungan terhadap pemimpin.

Hal ini kadang-kadang menimbulkan kerugian dengan menurunnya produktivitas dan sulit mengambil keputusan yang dapat memuaskan semua pihak. Ini akan dapat dihindari dari pada gaya kepemimpinan otokratis. Kepemimpinan otokratis lebih banyak menghendaki masalah pemberian perintah kepada bawahan. Kepemimpinan demokrasi cenderung mengikuti pertukaran pendapat antara orang-orang yang terlibat. Kepemimpinan *laissez-faire*, pemimpin memberikan kepemimpinannya bila diminta.

### 2.1.3. Motivasi

Motivasi sangat penting untuk mengembangkan karir, bahkan untuk mencapai jenjang karir tertinggi. Tanpa motivasi adalah tidak mungkin mendapatkan prestasi kerja yang tinggi yang akan berimbas pada kemajuan karir, sedangkan yang dimaksud dengan Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan.

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan *Abraham Maslow*, teori X dan Y *Douglas McGregor* maupun teori motivasi kontemporer, arti motivasi adalah alasan yang

#### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. Berbeda dengan motivasi dalam pengertian yang berkembang di masyarakat yang seringkali disamakan dengan semangat.

Menurut *Mc. Donald (dalam 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), penampakkannya 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.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Menurut *American Encyclopedia (dalam malayu 2005: 143)*, menyebutkan bahwa motivasi sebagai kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentang) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Sedangkan menurut *G.R. Terry (dalam malayu 2005: 145)* mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda, yaitu dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang diteapkan sebelumnya. Sedangkan apabila dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat kesimpulan motivasi sangat penting dalam setiap individu karena dapat perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” oleh karena itu adanya motivasi akan menyangkut tujuan kebutuhan yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tinggkah-laku manusia.

### 2.1.3.1 Faktor Motivasi

Menurut *Max Darsono, dkk (2000:65)* ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi belajar adalah:

- a. Cita-cita atau aspirasi siswa

Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Cita-cita akan memperkuat motivasi belajar.



b. Kemampuan belajar

Dalam belajar dibutuhkan berbagai kemampuan. Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri siswa, misalnya penghematan, perhatian, ingatan, daya pikir, fantasi.

c. Kondisi siswa

Siswa adalah makhluk yang terdiri dari kesatuan psikofisik. Kondisi siswa yang mempengaruhi motivasi belajar di sini berkaitan dengan kondisi fisik, dan kondisi psikologis. Seorang siswa yang kondisi jasmani dan rohani yang terganggu, akan mengganggu perhatian belajar siswa, begitu juga sebaliknya.

d. Kondisi lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan unsur-unsur yang datang dari luar diri siswa. Kondisi lingkungan yang sehat, kerukunan hidup, ketertiban pergaulan perlu dipertinggi mutunya dengan lingkungan yang aman, tenang, tertib dan indah, maka semangat dan motivasi belajar mudah diperkuat.

e. Unsur-unsur dinamis dalam belajar

Unsur-unsur dinamis dalam belajar adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses belajar mengajar tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah dan bahkan hilang sama sekali. Misalnya keadaan emosi siswa, gairah belajar, situasi dalam keluarga dan lain-lain.

f. Upaya guru dalam pembelajaran siswa

Upaya yang dimaksud disini adalah bagaimana guru mempersiapkan diri dalam membelajarkan siswa mulai dari penguasaan materi, cara menyampaikannya, menarik perhatian siswa, mengevaluasi hasil belajar siswa, dan lain-lain. Bila upaya-

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

upaya tersebut dilaksanakan dengan berorientasi pada kepentingan siswa, maka diharapkan dapat menimbulkan motivasi belajar siswa.

Motivasi mempunyai peranan penting dalam proses belajar mengajar baik bagi guru maupun siswa. Bagi guru mengetahui motivasi belajar dari siswa sangat diperlukan guna memelihara dan meningkatkan semangat belajar siswa. Bagi siswa motivasi belajar dapat menumbuhkan semangat belajar sehingga siswa terdorong untuk melakukan kegiatan belajar.

Selain memberikan motivasi dan apresiasi, hendaknya pimpinan juga melakukan refresh untuk mereka seperti mengadakan family gathering, liburan dan sebagainya yang bisa memberikan suntikan semangat baru dan merefresh pikiran dan juga tenaga mereka. Namun, berikut adalah beberapa tips singkat untuk perusahaan agar dapat memotivasi karyawannya.

1. Atasan harus memberikan arahan yang jelas sehingga karyawan tidak akan kebingungan. Jika karyawan tidak tahu apa saja yang harus dikerjakan, maka bagaimana karyawan tersebut bisa termotivasi?

Taktik harian perlu diarahkan oleh atasan untuk karyawan bisa bekerja sesuai dengan strategi perusahaan. Atasan harus mampu menyusun dan mengelola aktivitas yang harus dilakukan karyawan untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Jika arahan dari sang atasan kurang jelas, karyawan akan menunda-nunda pekerjaan karena bingung dalam melaksanakan tugas apa yang selanjutnya mesti dilaksanakan dengan segera. Seorang karyawan yang bingung akan tidak termotivasi untuk bekerja.

Maka dari itu, seorang atasan yang baik adalah atasan yang tegas dalam memberikan arahan, mengingatkan prioritas, dan menetapkan tujuan dengan urutan prosedur kerja yang jelas bagi para karyawannya.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



2. Karyawan harus mengetahui secara kongkrit apa target yang diharapkan perusahaan kepadanya. Karyawan mesti berfokus pada apa yang bisa diraihinya dari pada ketakutan-ketakutannya.

Misalnya, jika perusahaan memberikan target penjualan yang tinggi kepada seorang sales person, maka dia harus fokus pada apa yang dia bisa lakukan semaksimal mungkin untuk mencapai target tersebut. Dan jangan berfokus pada ketakutan akan kegagalan dalam mencapai target tersebut atau ketakutan akan penolakan oleh prospek.

Sales person tersebut akan lebih termotivasi jika dia berfokus pada berapa banyak telpon dan presentasi kepada prospek yang dia bisa lakukan. Tentunya sebanyak-banyaknya yang dia bisa dalam sehari. Jika dalam sehari maksimal dia bisa menelpon atau presentasi kepada 10 orang maka dia harus lakukan itu tanpa perlu memikirkan kegagalan atau penolakan. Setiap hari 10 kali (dalam contoh ini). Tidak lupa juga untuk selalu memperbaiki kualitas pembicaraan di telpon dan mutu presentasinya semaksimal mungkin.

Dengan selalu memikirkan tujuan yang positif seperti jumlah pasti yang bisa diusahakan/dikerjakan daripada ketakutan akan hal yang tak pasti seperti kegagalan, maka semangat bekerja karyawan akan selalu berkobar. Karyawan menjadi termotivasi tinggi.

3. Menjaga tingkat motivasi karyawan dengan menjaga tingkat keyakinannya dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai arahan dan target yang telah diberikan atasan.

Hal ini dilakukan dengan memberikan fasilitas, sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan sang karyawan. Perusahaan harus mempersenjatai karyawan dengan perangkat dan peralatan yang memadai. Motivasi karyawan akan terjun bebas

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



jika karyawan merasa terhambat dengan dukungan yang kurang dari perusahaan. Keyakinan karyawan juga dijaga dengan memberikan tugas-tugas yang sesuai dengan keahliannya. Tugas-tugas yang cukup menantang sehingga tidak membosankan tapi juga tidak terlalu sulit sehingga mustahil dikerjakan dengan tingkat keahlian yang dimiliki oleh karyawan.

Praktik pengelolaan SDM perusahaan yang terbaik adalah dengan menempatkan karyawan sesuai dengan tingkat keahliannya. Selanjutnya setelah menempatkan karyawan pada posisi kerja atau jabatan yang tepat, tetapkanlah sasaran-sasaran kerja yang tidak terlalu mudah tetapi akan mengembangkan penguasaan keahlian sang karyawan.

Pekerjaan yang membosankan akan menurunkan tingkat motivasi karyawan. Sedangkan pekerjaan yang terkesan terlalu sulit akan meniadakan motivasi karyawan tersebut. Tingkat tantangan yang optimal sesuai dengan keahlian yang dimiliki akan menciptakan suatu kondisi ideal dalam bekerja yang disebut dengan teori flow. Maka, sesuaikanlah pekerjaan karyawan agar selalu menantang bagi keahliannya namun tidak berat membebani mentalnya. Sehingga karyawan akan memasuki kondisi flow, dimana waktu tidak terasa karena karyawan menjadi termotivasi dan berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya. Dalam kondisi ini, kinerja yang dihasilkan akan menjadi sangat produktif.

4. Jangan lupa agar membuat karyawan bersyukur dan bangga bekerja di dalam perusahaan yang selalu memberikan pengakuan serta penghargaan. Ciptakan sistem remunerasi yang adil, bonus yang proporsional, kemajuan karir yang bagus berkat pelatihan yang memadai. Jangan lupa juga untuk mencukupi kebutuhan asuransi, pensiun, serta fasilitas pinjaman untuk karyawan. Sebagai tambahan; buatlah keadaan yang menyenangkan di kantor, adakan acara yang bersifat kekeluargaan serta

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



menyehatkan, kegiatan yang membuat karyawan merasa bermakna bagi lingkungan, dan yang terpenting adalah membangun hubungan kerja yang harmonis antara bawahan dengan atasan. Tanamkan kepedulian pribadi yang personal karena mayoritas karyawan merasa jatuh motivasinya dan ingin pindah pekerjaan, akibat relasi yang kurang baik dengan atasannya. Istilahnya: benci sama bos.

#### 2.1.4 Kinerja

Kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (*Srimindarti, 2006*).

Menurut *Mangkunegara (2001)*, kinerja adalah: hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (*Ilyas, 2001*).

Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja.

Tujuan ini akan memberi arah dan memengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Walaupun demikian, penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran, apakah seseorang telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan memegang peranan penting.



### 2.1.4.1 Penilaian Kinerja.

Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja individu (personel) dengan membandingkan dengan standard baku penampilan. Menurut *Hall*, penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personel dan usaha untuk memperbaiki kerja personel dalam organisasi.

Menurut *Certo*, penilaian kinerja adalah proses penelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu dan menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen (*Ilyas, 2001*).

Pada dasarnya ada dua model penilaian kinerja :

a. Penilaian sendiri (*Self Assesment*).

Penilaian sendiri adalah pendekatan yang paling umum digunakan untuk mengukur dan memahami perbedaan individu. Ada dua teori yang menyarankan peran sentral dari penilaian sendiri dalam memahami perilaku individu. Teori tersebut adalah teori kontrol dan interaksi simbolik.

Menurut teori kontrol yang dijelaskan oleh *Carver dan Scheier (1981)* yang dikutip oleh *Ilyas (2001)*, individu harus menyelesaikan tiga tugas untuk mencapai tujuan mereka. Mereka harus (1) menetapkan standar untuk perilaku mereka, (2) mendeteksi perbedaan antara perilaku mereka dan standarnya (umpan balik), dan (3) berperilaku yang sesuai dan layak untuk mengurangi perbedaan ini. Selanjutnya, disarankan agar individu perlu melihat dimana dan bagaimana mereka mencapai tujuan mereka. Dengan pengenalan terhadap kesalahan yang dilakukan, mereka mempunyai





kesempatan melakukan perbaikan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan mereka.

Inti dari teori interaksi simbolik adalah preposisi yaitu kita mengembangkan konsep sendiri dan membuat penilaian sendiri berdasarkan pada kepercayaan kita tentang bagaimana orang memahami dan mengevaluasi kita. Teori ini menegaskan pentingnya memahami pendapat orang lain disekitar mereka terhadap perilaku mereka. Interaksi simbolik juga memberikan peran sentral bagi interpretasi individu tentang dunia sekitarnya. Jadi individu tidak memberikan respon secara langsung dan naluriah terhadap kejadian, tetapi memberikan interpretasi terhadap kejadian tersebut. Preposisi ini penting sebagai pedoman interpretasi tentang penilaian sendiri yang digunakan dalam mengukur atau menilai kinerja personel dalam organisasi.

Penilaian sendiri dilakukan bila personel mampu melakukan penilaian terhadap proses dari hasil karya yang mereka laksanakan sebagai bagian dari tugas organisasi.

Penilaian sendiri ditentukan oleh sejumlah faktor kepribadian, pengalaman, dan pengetahuan, serta sosio-demografis seperti suku dan pendidikan. Dengan demikian, tingkat kematangan personel dalam menilai hasil karya sendiri menjadi hal yang patut dipertimbangkan (*Ilyas, 2001*).

b. Penilaian 360 derajat (*360 Degree Assessment*).

Teknik ini akan memberikan data yang lebih baik dan dapat dipercaya karena dilakukan penilaian silang oleh bawahan, mitra dan atasan personel. Data penilaian merupakan nilai kumulatif dari penilaian ketiga penilai. Hasil penilaian silang diharapkan dapat mengurangi kemungkinan terjadi kerancuan, bila penilaian kinerja hanya dilakukan oleh personel sendiri saja (*Ilyas, 2001*).

Penilaian atasan, pada organisasi dengan tingkat manajemen majemuk, personel biasanya dinilai oleh manajer yang tingkatnya lebih tinggi. Penilaian ini termasuk yang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



dilakukan oleh penyelia atau atasan langsung yang kepadanya laporan kerja personel disampaikan. Penilaian ini dapat juga melibatkan manajer lini unit lain. Sebaiknya penggunaan penilaian atasan dari bagian lain dibatasi, hanya pada situasi kerja kelompok dimana individu sering melakukan interaksi.

Penilaian mitra, biasanya penilaian mitra lebih cocok digunakan pada kelompok kerja yang mempunyai otonomi yang cukup tinggi, dimana wewenang pengambilan keputusan pada tingkat tertentu telah didelegasikan oleh manajemen kepada anggota kelompok kerja. Penilaian mitra dilakukan oleh seluruh anggota kelompok dan umpan balik untuk personel yang dinilai dilakukan oleh komite kelompok kerja dan bukan oleh penyelia. Penilaian mitra biasanya lebih ditujukan untuk pengembangan personel dibandingkan untuk evaluasi.

Yang perlu diperhatikan pada penilaian mitra adalah kerahasiaan penilaian untuk mencegah reaksi negatif dari personel yang dinilai. Penilaian bawahan, terhadap kinerja personel dilakukan dengan tujuan untuk pengembangan dan umpan balik personel. Program ini meminta kepada manajer untuk dapat menerima penilaian bawahan sebagai umpan balik atas kemampuan manajemen mereka. Umpan balik bawahan berdasarkan kriteria sebagai berikut: pencapaian perencanaan kinerja strategik, pencapaian komitmen personel, dokumentasi kinerja personel, umpan balik dan pelatihan personel, pelaksanaan penilaian kinerja, dan imbalan kinerja. Manajer diharapkan mengubah perilaku manajemen sesuai dengan harapan bawahan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian pertama dilakukan oleh *Ilham Mawardi Siwesdi (2007)*, dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap

Motivasi Kerja Karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berdasarkan pada perhitungan korelasi Rank Spearman adalah sebesar 0.651 berarti bahwa antara variabel Gaya Kepemimpinan (X) dengan Motivasi Kerja Karyawan (Y) mempunyai pengaruh yang kuat dan positif, ini berarti bila Gaya Kepemimpinan lebih baik maka berpengaruh lebih kuat pada peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

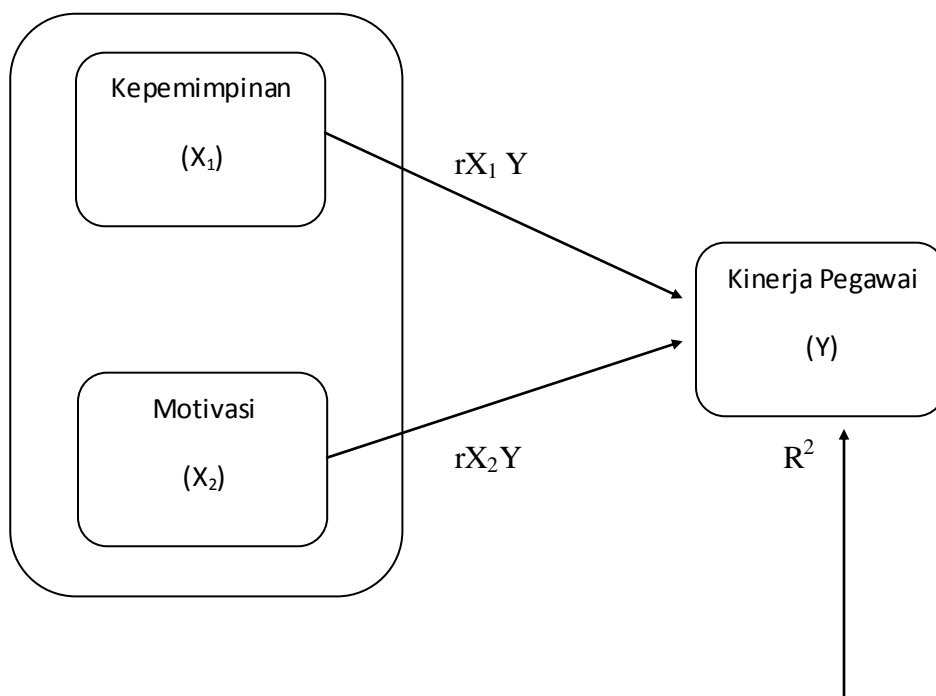
2. Penelitian kedua dilakukan oleh *Regina Aditya Reza (2010)*, dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut: Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi (0,342), kepemimpinan (0,316) dan disiplin kerja (0,222) terhadap kinerja karyawan yang artinya bernilai positif.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam rangka memberikan pedoman dan arahan agar penelitian yang dikemukakan dapat sesuai dengan yang telah digariskan data latar belakang, perumusan masalah maka perlu disusun kerangka pemikiran. Adapun kerangka pemikiran dari kegiatan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 2.1**

**Kerangka Berpikir**



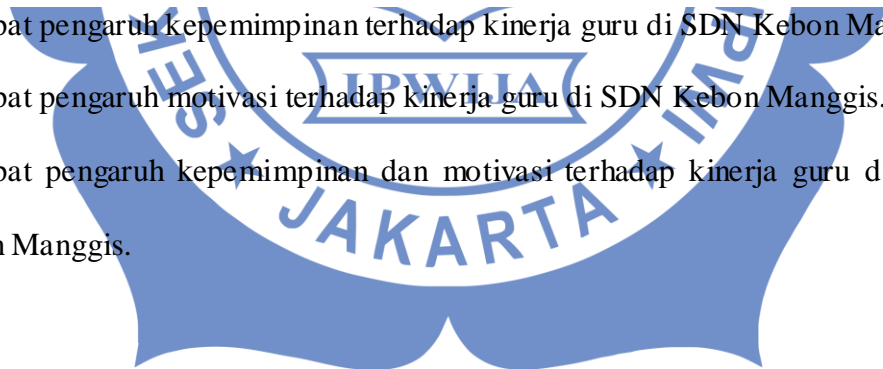


## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. (Arikunto, 2006 : 67). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan maka hipotesis diterima. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

Berdasarkan kajian teori di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di SDN Kebon Manggis.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SDN Kebon Manggis.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru di SDN Kebon Manggis.



## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Pemilihan tempat atau lokasi penelitian memang merupakan hal yang sangat penting karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian sangat membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang penulis sangat butuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Dalam hal ini dengan sudah ditentukannya lokasi yang penulis ambil adalah SDN Kebon Manggis, dimana data primer dan data sekunder mudah didapat di lokasi tersebut.

Waktu penelitian ini dilaksanakan di SDN Kebon Manggis, yang beralamat di Jl. Slamet Riyadi II / 7B Rt./Rw. 007/04 Jakarta Timur, 13150. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan sesuai tabel dibawah ini :

**Table 3.1.**  
**Jadwal Penelitian**

No.	Kegiatan	November 2014				Desember 2014				Januari 2015			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan	■	■										
2	Penyusunan Proposal			■	■	■							
3	Pengumpulan Data					■	■						
4	Analisis Data							■	■	■			
5	Penyusunan Laporan									■	■	■	■

#### 3.2. Desain Penelitian

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Desain penelitian merupakan perencanaan dan struktur investigasi yang didapatkan untuk memperoleh jawaban terhadap pertanyaan penelitian. Rencana tersebut merupakan skema keseluruhan atau program dari penelitian. Desain penelitian meliputi garis besar apa yang akan dilakukan investigator dari hipotesis tertulis dan implikasi operasionalnya sampai analisis akhir data. Sebuah struktur merupakan kerangka kerja, organisasi, atau konfigurasi dari hubungan di antara variable suatu studi. Suatu desain penelitian mengekspresikan struktur permasalahan penelitian dan rencana investigasi yang digunakan memperoleh bukti-bukti empiris berkaitan dengan permasalahan tersebut.

Desain penelitian menurut *Suharsimi Arikunto (2008:51)* mengatakan bahwa desain (design) penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan.

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang terdiri dari banyak bentuk baik survei, eksperimen, korelasi, dan regresi. Beberapa orang mengatakan penelitian kuantitatif jauh lebih mudah dari kualitatif. Namun, hal tersebut tidak bisa dinyatakan dengan pasti karena harus dikembalikan pada bentuk penelitian yang objek yang digunakan. Saat ini masih banyak orang yang belum memahami seperti apa penelitian kuantitatif. Hal ini termasuk penelitian eksperimen merupakan metode penelitian untuk mencari pengaruh antara variable.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bentuk deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran atau deskripsi secara sistematis, aktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena dari variable-variabel yang diteliti. (*Moh, Nazir, 2000:63*). Sedangkan penelitian verifikatif dilakukan untuk mengetahui hubungan dua variable

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

penelitian dibedakan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu variable dependen dan variable independen.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Kualitas Kepemimpinan dengan simbol  $X_1$  dan variabel independen kedua yaitu Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengajar dengan simbol  $X_2$ . Satu variabel dependen yaitu Kebutuhan Sumber Daya Manusia dengan simbol  $Y$ . Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber : Data yang diolah

### 3.3. Operasionalisasi Variabel

#### 3.3.1. Definisi Konseptual

Menurut Arikunto (2008:99) variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Hal ini senada dengan pendapat Bhisma Murti (2006:156) yang mengartikan variabel adalah fenomena yang mempunyai variasi nilai. Variasi nilai itu bisa diukur secara kualitatif atau kuantitatif. Sedangkan menurut



*Sutrisno (2003:437)* variabel adalah semua keadaan, faktor, kondisi, perlakuan, atau tindakan yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen.

*Arikunto (2008:101)* membedakan variabel menjadi dua yaitu variabel yang mempengaruhi disebut variabel penyebab, variabel bebas, atau independent variabel (X), dan variabel akibat yang disebut variabel tak bebas, variabel tergantung, variabel terkait, atau dependent variabel (Y).

### 1. Kepemimpinan ( $X_1$ )

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan. Bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal seperti tingkat manajerial pada suatu organisasi.

### 2. Motivasi ( $X_2$ )

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk bertindak atau bergerak dan secara langsung melalui saluran perilaku mengarah pada tujuan. Sedang motivasi itu sendiri adalah merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan.

### 3. Kinerja Guru (Y)

Kinerja Pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator

### 3.3.2. Definisi Operasional Variabel



Definisi operasional dari keempat variabel tersebut dapat dilihat lebih jelas pada

table dibawah ini :

**Tabel 3.3**  
**Ope rasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Cara Ukur
<b>Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)</b> Sumber: <i>Thoha (2007), A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007)</i>	1) Fungsi	1) Innovator 2) Komunikator 3) Kontroler	Angket
	2) Tipe kepemimpinan	1) Otokratis 2) Demokratis	
<b>Motivasi (X<sub>2</sub>)</b> Sumber: <i>Thoha (2007), A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007)</i>	1) Keinginan	1) Semangat 2) Kebutuhan 3) Meningkatkan Kemampuan	Angket
	2) Upaya	1) Lingkungan kerja 2) Kesadaran diri	
<b>Kinerja Guru (Y)</b> Sumber: <i>Vincent Caspers (2002)</i>	1) Kualitas kerja	1) Ketelitian 2) Kerapian kerja 3) Keterampilan 4) Kecakapan kerja	Angket
	2) Kuantitas kerja	1) Kemampuan mencapai target 2) Memahami tugas 3) Keandalan melaksanakan tugas 4) Kerjasama antar guru dan murid	
	3) Kehadiran	1) Aktivitas guru	

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



### 3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

#### 3.4.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2008:108). Menurut sudjana (2006:6), populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Karena yang menjadi obyek penelitian adalah Kinerja Guru, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru yang ada pada SDN Kebon Manggis sebanyak 40 orang.

#### 3.4.2. Metode Sampling

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2008:109). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *Random Sampling*, yaitu cara pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam sampel tersebut.

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

Dalam setiap kegiatan penelitian selalu ada kegiatan pengumpulan data. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi :

#### 1. Observasi nonpartisipan (Pengamatan tidak terkendali)

Pada metode ini peneliti hanya mengamati, mencatat apa yang terjadi. Metode ini banyak digunakan untuk mengkaji pola perilaku karyawan.

#### 2. Kuesioner



Kuesioner adalah pertanyaan terstruktur yang diisi sendiri oleh responden atau diisi oleh pewawancara yang membacakan pertanyaan dan kemudian mencatat jawaban berikan (*Sulistyo-Basuki, 2006:110*). Pertanyaan yang akan diberikan pada kuesioner ini adalah pertanyaan menyangkut fakta dan pendapat responden, sedangkan kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner tertutup, dimana responden diminta menjawab pertanyaan dan menjawab dengan memilih dari sejumlah alternatif. Keuntungan bentuk tertutup ialah mudah diselesaikan, mudah dianalisis, dan mampu memberikan jangkauan jawaban.

### 3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Di dalam penelitian benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpul data.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian adalah kuesioner. Dalam kuesioner ini terdapat pernyataan-pernyataan penelitian tentang variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SDN Kebon Manggis. Pada masing-masing pernyataan akan didapatkan sejumlah alternatif jawaban. Alternatif-alternatif jawaban yang ada didalam kuesioner ini merujuk pada Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Selanjutnya pada masing-masing Skala Likert tersebut diberikan sejumlah bobot atau nilai. Berikut adalah alternatif-alternatif jawaban berdasarkan Skala Likert dan pembobotannya dalam penelitian ini :

**Tabel 3.4**  
**Pilihan Jawaban Variabel Independen Dan Dependen**

No.	Jika Jawabannya	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat tidak Setuju	1

Sumber : Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Penerbit ALFABETA, 2002:16

Sebelum data disebarakan kepada responden, lebih dahulu data harus diuji validitas dan reliabilitasnya.

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesalahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2008:144). Sebuah instrumen dikatakan valid apa bila instrumen itu mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Uji coba secara empirik menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan fasilitas komputer program SPSS Versi 16 *for Windows*. Dasar Pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  positif serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  negatif dan  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ , atau pun  $r_{\text{hasil}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak valid.



Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  yang diperoleh dari hasil

perhitungan ( $r_{xy}$ ) lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5%.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat pengukur (Nazir Moh, 2009:162). Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunton, 2008:154). Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Uji reliabilitas menggunakan teknik rumus Alpha dan dibantu fasilitas komputer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 16 for Windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai  $r_{Alpha}$  positif dan  $r_{Alpha} > r_{tabel}$  maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- b. Apabila nilai  $r_{Alpha}$  negatif dan  $r_{Alpha} < r_{tabel}$  ataupun  $r_{Alpha} \text{ negatif} > r_{tabel}$  maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel.

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5%.

### 3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Analisis data menggunakan *software* SPSS dengan lima tahap. Pertama, frekuensi data. Tahap kedua, pengujian kualitas data. Tahap ketiga, melakukan uji



normalitas. Tahap keempat, melakukan analisis regresi berganda. Dan tahap kelima, melakukan pengujian hipotesis.

### 3.7.1. Analisis Deskripsi

Frekuensi data Merupakan tabel ringkasan data yang menunjukkan frekuensi/banyaknya item/obyek pada setiap kelas yang ada. Tujuannya adalah untuk mendapatkan informasi lebih tentang data yang ada yang tidak dapat secara cepat diperoleh dengan melihat data aslinya.

### 3.7.2. Analisis Kuantitatif

#### Analisis Regresi Berganda

Analisis statistik yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (*Sugiyono, 2007:211*) dengan menggunakan rumus persamaan regresinya adalah berikut ini :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Dimana :

$\hat{Y}$  = Kinerja Pegawai

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Motivasi

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

$e$  = Residual

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah



antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Untuk mengetahui seberapa besarkah variable bebas berhubungan dengan variable terikat, perlu diketahui nilai koefisien determinasi  $R^2$  karena nilai variable bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio *absolute* dan nilai perbandingan, kegunaan dari  $R^2$  adalah : Untuk mengukur besarnya persentase dari variable bebas terhadap variable terikat.

Dengan menggunakan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

### 3.7.3. Penguji Hipotesis

Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestimasi nilai variable terikat. Untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variable dependen atau tidak, dapat dilakukan dengan mengetahui :

#### 1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik)

Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variable independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variable dependen, dengan  $\alpha = 5\%$  (Ghozali, 2005). Kriteria pengujian berdasarkan probabilitas sebagai berikut :

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak ada pengaruh Signifikan.



- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima tidak ada pengaruh.

## 2. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji Statistik F)

Hasil uji kelayakan model (Uji Statistik F) menunjukkan apakah semua variable independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen. ANOVA (*Analysis of Variance*) dapat digunakan untuk melakukan uji signifikansi simultan (*Ghozali, 2005*).

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variable bebas yang digunakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable terikat. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0.05 atau 5% untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F.

Setelah dilakukan Uji  $F_{hitung}$  penulis akan menggunakan keputusan uji berikut ini :

- $H_0$  = diterima jika  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ada pengaruh signifikan antara variable independen dengan variabel dependen.
- $H_0$  = ditolak jika  $F_{hitung} <$  dari  $F_{tabel}$  tidak ada pengaruh signifikan antara variable independen dengan variable dependen.





## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya. 2001
- American Hospital Formulary Services, *AHFS Drug Information*, American Society of Health-System Pharmacists Inc., USA, 3371-3374. 2005
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Tujuh PT. Ramaja Rosdakarya, Bandung. 2007
- A.M., Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2007
- Aditya Reza, Regina. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Universitas Diponegoro, Semarang. 2010
- Chung, Kue Hsu., McDonald, Daniella. *An Examination on Multiple Celebrity Endorsers in Advertising*. 2007
- Darsono, Max, dkk, *Belajar dan Pembelajaran*, Semarang: IKIP Semarang Press. 2000
- Dessler, Garry. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku Satu*, Edisi. Kesepuluh. Jakarta. PT. Indeks. 2005
- Guritno, Bambang dan Waridin. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol. 1. No.1. 2005
- Handoko, T. Hanny. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. 2006
- Ilyas. Y, *Kinerja Teori Penilaian & Penelitian*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI, Depok. 2001
- Kartini Kartono. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2003
- Lloyd L. Byars dan Leslie W. Rue. *Human Resoure Management*. McGraw-Hill, Boston. 2005
- Miftah Thoha. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi 12, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2007
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright. *Human Resoure Management Gaining a*

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Competitive Advantage. Third Edition. Mcgraw-Hill Companies. Inc, Boston. 2008

Rivai, Veithzal dan Basri. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA. 2005

Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi*  
PT. Indeks, Jakarta. 2006

Srimindarti, C, *Balanced Scorecard*, sebagai Alternatif untuk Mengukur Kinerja, STIE Stikubank, Semarang. 2006

Suharsimi Arikunto. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.  
*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta Reneka Cipta. 2008

Terry, George R. Dan Rue, Leslie W, *Dasar-dasar Manajemen*, PT. Bumi Aksara. Jakarta. 2005

Tika, P. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara. 2006

Usman, Moh. Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2000

Usman, Moh. Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2000

Veizal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2004



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta  
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta